

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV. TRISULA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



ditulisoleh

Nama : Adiatma Prammantara  
No. Mahasiswa : 06 311 217  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : SumberDaya manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA**

**2012**

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV. TRISULA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar  
Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Islam Indonesia



Oleh

Nama : Adiatma Prammantara  
No. Mahasiswa : 06 311 217  
programStudi : Manajemen  
BidangKonsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA**

**2012**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

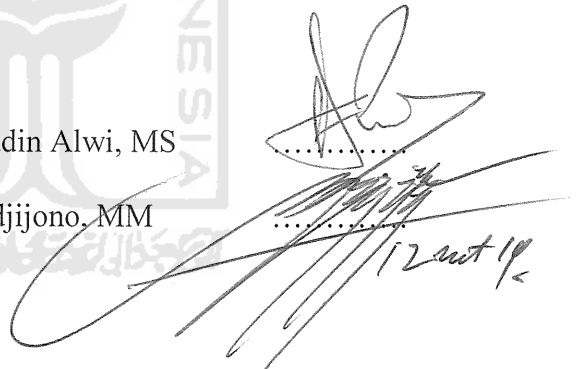
**Pengaruh Insentif Terhadap kinerja Karyawan Pada CV. Trisula  
Yogyakarta**

**Disusun Oleh: ADIATMA PRAMMANTARA  
Nomor Mahasiswa: 06311217**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**  
Pada tanggal : 19 Maret 2012

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Syafaruddin Alwi, MS

Penguji : Drs. Budi Sudjijono, MM



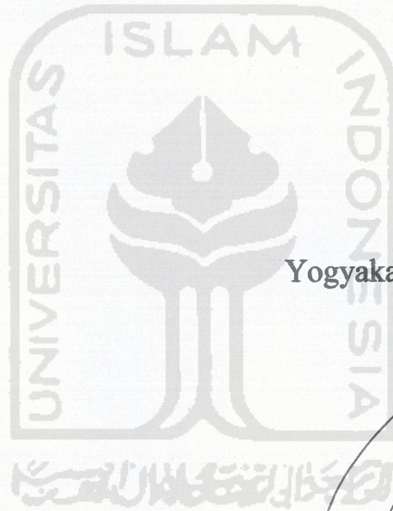
Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”



Yogyakarta, 24 Desember 2011

Penulis,

Adiatma Prammantara



Halaman Pengesahan Skripsi

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV. TRISULA YOGYAKARTA  
(Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)**

Nama : Adiatma Prammantara  
No. Mahasiswa : 06 311 217  
program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya manusia



Yogyakarta, 24 Desember 2011

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. Alwi', written over a diagonal line that serves as a signature line.

Drs. H. Syafaruddin Alwi, MS

## MOTTO

“Keberhasilan adalah kemampuan melangkah dari suatu

kegagalan ke

kegagalan yang lain tanpa kehilangan semangat

berjuang sedikit pun”.

(Winston Churchill)



“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga

mereka mengubah keadaan yang ada pada diri

mereka sendiri”.

(Q.S ARRAD : 11)

### **SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN UNTUK :**

- ❖ Ayahanda tercinta Sumantoro, Ayah terbaik yang pernah saya miliki. Dia mengajarkanku bagaimana menjalani kehidupan, menghadapi berbagai permasalahan yang ada, memahami kehidupan yang tidak pernah ada di sekolah maupun di bangku perkuliahan, segalanya tentang kejujuran, keikhlasan, kesabaran, kegigihan, kasih sayang dan selalu bersyukur kepada Allah SWT.
- ❖ Ibunda tersayang Nurana Yulianti, yang selalu mendoakanku tiap saat yang dapat menenangkan dan menguatkan saya hingga saat ini.
- ❖ Adik-adikku Tara dan Rizky yang tersayang, yang telah mendukung dan mendoakan.
- ❖ Yang terkasih dan tersayang, Finny yang telah membantu, mensupport, menemani dan memotivasi dikala susah maupun senang.
- ❖ Teman-temanku Ismail, Ade, Suryana, dhea, Mas Erik, Mbak Sari, Fathoni, Rifqi, Pompit, Adjie, Beni, Topik, Ajikbg, Imam, Heru, Nofi, Nanda, Bayu, Boncil, Banu, Abdullah Ramzy dan Ifan dsb...

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV. TRISULA YOGYAKARTA**

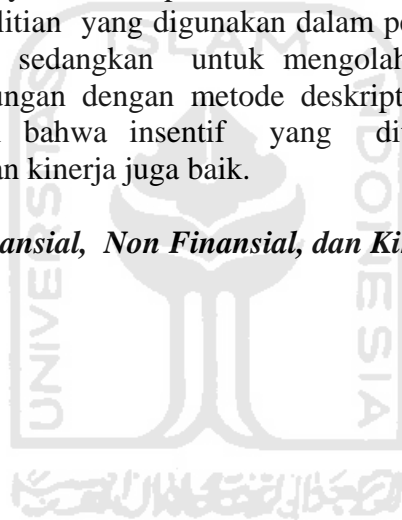
**ABSTRAK**

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat ini dapat memicu persaingan yang semakin meningkat diantara pelaku bisnis. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan Sumber Daya Manusia secara khusus dan perusahaan harus berupaya kompetitif. Pada perusahaan perlu ada rangsangan yaitu berupa insentif.

Penelitian ini berusaha untuk mengetahui (1) system insentif apa yang diterapkan oleh CV. TRISULA Yogyakarta (2) apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada CV. TRISULA Yogyakarta.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, sedangkan untuk mengolah dan menganalisis data, penulis melakukan perhitungan dengan metode deskriptif dan kuantitatif. Secara umum dapat disimpulkan bahwa insentif yang diterapkan CV. TRISULA Yogyakarta baik, sedangkan kinerja juga baik.

***Kata Kunci : Intensif, Finansial, Non Finansial, dan Kinerja***





## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikumWr. Wb.*

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang memberi rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang ditujukan untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafa'atnya besok di yaumul kiamah.

Sungguh banyak tantangan dan hambatan yang dihadapi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, namun semua itu menjadi sebuah tantangan tersendiri untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, penulis meyakini bahwa dimana ada usaha maka disitu pasti akan ada jalan keluar yang akan ditunjukkan oleh ALLAH SWT.

Dalam penulisan ini, penulis menyadari bahwa tanpa ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak skripsi ini tidak akan terselesaikan. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

- Bapak Drs. H. Syaffaruddin Alwi, MS selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, saran dan pengarahan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
- Bapak dan ibu tersayang yang dengan setia mendoakanku disetiap malam, beribu ribu terima kasih aku ucapkan untuk segala bantuan moril dan kucuran materilnya, tanpa kalian aku tidak akan seperti ini, entah kapan aku bisa membalas semuanya.
- Finny serta adikku terima kasih atas semangat yang telah kalian berikan padaku, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan.

Semoga dengan amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan rahmat dan karunia yang setimpal dari Allah SWT. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak dalam proses menerapkan ilmu yang penulis dapatkan di bangku kuliah, paling tidak skripsi ini diharapkan mampu membantu kemajuan ilmu pengetahuan. Amin....

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.,*

Yogyakarta, 24 Desember 2011

Penulis

(Adiatma Pramantara)

## Daftar Isi

	Halamn
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
Halaman Sampul Depan Skripsi.....	i
Halaman Judul Skripsi.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Berita Acara Ujian Skripsi.....	v
Motto.....	vi
Halaman Persembahan.....	vii
Abstrak.....	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Gambar.....	xvi
Lampiran.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4

1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Sistemmatika Penulisan.....	5
<b>BAB II Landasan Teori</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Pengertian Manajemen.....	9
2.2.1 Pengertian Manajemen dan Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.2 Peranan dan Tujuan Manajemen Sumber Daya manusia.....	10
2.2.3. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.3 Pengertian Insentif.....	15
2.3.1 Tujuan Pemberian Insentif.....	16
2.3.2 Jenis-jenisInsentif.....	17
2.3.3 Program Insentif yang Efektif.....	18
2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif.....	19
2.4 Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
2.4.1 Penilaian Kinerja.....	21
2.4.2 Metode Penilaian Kinerja.....	21
2.4.3 Kriteria yang Digunakan dalam Penilaian Karyawan.....	22
2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	24
2.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi dalam Penilaian Kinerja.....	25
2.5 Hubungan Insentif dan Kinerja karyawan.....	26
2.6 Hipotesis.....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	29
3.2	Populasi.....	33
3.3	Sampel.....	34
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.5	Defenisi Operasional.....	34
3.6	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	37
3.6.1	Jenis Data.....	37
3.6.2	Metode Pengumpulan Data.....	38
3.7	UjiValiditas dan Reliabilitas.....	39
3.8	Metode Analis Data.....	42
3.8.1.	Pengujian hipotesis dengan uji secara serentak atau uji F.....	43
3.8.2.	Pengujian hipotesis dengan uji parsial ( uji T ).....	43
3.8.3.	Analisis Korelasi Berganda dan Korelasi Determinasi.....	44
3.8.4.	Analisis Korelasi Parsial ( $r^2$ ).....	44

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

4.1	AnalisisDeskriptif.....	46
4.1.1	AnalisisKarakteristik responden.....	46
4.1.2	AnalisisDeskriptif Variabel Penelitian.....	49
4.2	Analisis Inferensial.....	60
4.2.1	AnalisisRegresi Linear Sederhana.....	60

4.2.1.1. Konstanta (koefisien a) .....	62
4.2.1.2. Koefisien Insentif Finansial ( $b_1$ ) .....	62
4.2.1.3. Koefisien Insentif nonfinansial ( $b_2$ ) .....	62
4.2.2 Uji Hipotesis.....	63
4.2.2.1. Uji Hipotesis Untuk Regresi Secara serentak.....	63
4.2.2.2. Analisis Koefisien Determinasi .....	64
4.2.2.3. Uji Hipotesis Secara Parsial .....	65
4.2.2.4. Analisis Korelasi Koefisien Determinasi Parsial .....	68
4.3 Pembahasan dan Implikasi.....	69
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Saran .....	73
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
 <b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

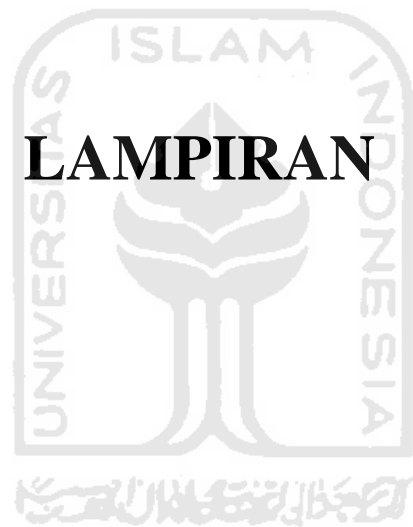
Tabel	Halaman
3.1 Rangkuman Hasil Uji Validitas Penelitian .....	40
3.2 Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas.....	43
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	48
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
4.4 Variabel Insentif ( $X_1$ ).....	50
4.5 Variabel Kinerja (Y) .....	56
4.6 Ringkasan Penilaian Variabel Penelitian .....	60
4.7 Hasil Regresi Linier Berganda .....	61
4.8 Hasil Korelasi Parsial .....	68
4.9 Ringkasan Hasil Penelitian .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Struktur Organisasi CV. TRISULA .....	33
4.1 Interpretasi Skor Rata-rata Insentif.....	55
4.2 Interpretasi Skor Rata-rata Kinerja Karyawan.....	59
4.3 Uji F-Statistik Variabel $X_1$ , dan $X_2$ , terhadap Y.....	64
4.4 Pengujian Terhadap Koefisien Insentif Finansial .....	66
4.5 Pengujian Terhadap Koefisien Insentif Non Finansial .....	67







# LAMPIRAN

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat sekarang ini dapat memicu persaingan yang semakin meningkat diantara pelaku bisnis. Kondisi tersebut memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, dengan demikian maka perusahaan dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan konsumen.

Perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Diantara beberapa faktor tersebut, sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus.

Dalam organisasi hendaklah seorang pemimpin menyadari kebutuhan karyawan yang bersangkutan, dimana organisasi memberikan imbalan atau jasa karyawan yang telah diberikan untuk kemajuan organisasi, imbalan tersebut merupakan rangsangan yang telah memberikan motivasi agar memiliki prestasi dan kinerja yang baik.

Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi-organisasi.(Sarwoto, 1996 ; 144). Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian

insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap karyawan yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerjanya yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja.

Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan bergairah bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan kinerjanya.

Akhir-akhir ini tampak suatu fenomena administratif pada tingkat yang belum pernah terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian banyak pihak terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Di dalam Al- Qur'an telah diujelaskan orang yang bekerja sungguh-sungguh akan mendapatkan balasan yang baik. Bunyi surat tersebut adalah :

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang mereka kerjakan.” (An Nahl : 97).

Jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya,

sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga kinerja meningkat. Semakin meningkatnya kinerja akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan akan semakin meningkatnya keunggulan perusahaan dalam bersaing dalam industri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (gaji, insentif kerja, benefit, program kesejahteraan).

Pada akhirnya perusahaan diharapkan mampu menyusun sistem insentif baik terhadap kinerja karyawan, dimana sistem ini harus menggambarkan pemberian insentif yang ada dan wajar bagi setiap jenis pekerjaan yang ada di perusahaan. Penyusunan insentif ini tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya insentif yang akan diberikan. Dengan begitu diharapkan perusahaan baru akan mampu memberikan insentif yang adil dan layak kepada karyawannya.

Adanya pola hubungan insentif terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. TRISULA Yogyakarta”**.

## 1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Sistem insentif apa yang diterapkan oleh CV. TRISULA Yogyakarta.
2. Apakah Ada pengaruh insentif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada CV. TRISULA Yogyakarta.

## 1.3. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi tentang **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.TRISULA Yogyakarta.**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui insentif yang diberikan CV.TRISULA kepada karyawan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

## 1.4. MANFAAT PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1. Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi manajemen perusahaan untuk penerapan pemberian insentif (kompensasi) yang lebih baik.

## 2. Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai penerapan sistem Insentif yang baik dalam perusahaan.

## 3. Pihak lain

Dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan umumnya dan mahasiswa jurusan manajemen khususnya dalam memahami Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam pemberian insentif.

### **1.5. SISTEMATIKA PENULISAN**

Penelitian skripsi ini akan dibagi dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut:

#### Bab I : Pendahuluan

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian.

#### Bab II : Landasan Teori

Berisi landasan teori serta pengertian-pengertian secara teoritis yang relevan.

#### Bab III : Metodologi Penelitian

Berisi tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, pemilihan sample dan pengumpulan data, pengukuran variable, uji kualitas data, analisis data, jenis dan metode pengumpulan data.

#### Bab IV : Analisis dan Pembahasan

Berisi hasil penelitian lapangan yang berupa data umum meliputi informasi lain yang diperoleh dari perusahaan yang mendukung penelitian dan hasil penelitian yang berupa data demografi responden, analisis kesuaian model, pengujian hipotesis, pembahasan pengujian hipotesis dan analisis pengaruh.

#### Bab V : Kesimpulan dan Saran

Berisi kesimpulan yang ditarik dari pembahasan sebelumnya serta memberikan saran untuk mengambil langkah yang baik dalam menyusun laporan keuangan dan melakukan tugas.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Albasi Parahyangan Ciamis”. Penelitian ini ditulis oleh Puja Larasati Sarjana Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Dari hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan :

- a. Berdasarkan hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  = 4,651 lebih besar dari  $t_{tabel}$  = 1,678. Dari hasil perhitungan tersebut, disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).
- b. Berdasarkan hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  = 3,331 lebih besar dari  $t_{tabel}$  = 1,678. Dari hasil perhitungan tersebut, disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).
- c. Berdasarkan hasil uji hipotesis t-test diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi ( $X_1$ ) lebih besar daripada nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) atau  $4,651 > 3,331$ . Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Menurut Persepsi Karyawan) Pada PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA



Tbk Bandung”. Penelitian ini ditulis oleh Dhyanta Arimurti, Sarjana Universitas Widyatama Bandung yang telah menyelesaikan penelitian tahun 2005. Dari hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, didapat hasil yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian insentif mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja Sumber Daya Manusia, yang ditunjukkan dengan nilai  $r_s = 0,64$ . Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,96%, sedangkan sisanya sebesar 59,04% dipengaruhi faktor-faktor lain di luar penelitian. Pengujian hipotesis menyatakan bahwa nilai  $t$  hitung (4,41) >  $t$  tabel (1,701), sehingga angka tersebut berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis yaitu “Apabila insentif yang diberikan PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk BANDUNG baik (menurut persepsi karyawan), maka akan berpengaruh positif pada kinerja Sumber Daya Manusia” dapat diterima. Dengan demikian dapat diketahui bahwa insentif mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk BANDUNG.

Variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah insentif sebagai variabel bebas dan kinerja Sumber Daya Manusia/karyawan sebagai variabel tidak bebas. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi literatur dan penelitian lapangan yang mencakup wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner. Responden yang ditetapkan adalah karyawan PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk BANDUNG, dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi/hubungan antara kedua variabel adalah dengan menggunakan koefisien korelasi rank spearman ( $r_s$ ). Koefisien

determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel insentif terhadap variabel kinerja Sumber Daya Manusia. Dan pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t.

## **2.2.Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi atau faktor produksi untuk mencapai tujuan yang telah dicapai sebelumnya. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut :

menurut Henry Simamora (1997 : 3) Manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Stoner yang dikutip oleh Handoko (2003:8) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari para pendapat ahli diatas, dapat diambil suatu simpilan bahwa manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi.

### **2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian manajemen banyak dikemukakan para ahli dengan berbagai macam penekanan. Untuk lebih jelasnya maka akan diberikan beberapa teori tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Mangkunegaran (2002:2) bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Henry Simamora (1993:3) “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.”

Dari definisi diatas, maka sangat jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas.

### **2.2.2. Peranan dan tujuan manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan organisasi. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia sangat berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Peranan sumber daya manajemen adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a) Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job recruitment dan job evaluation
- b) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan the right man on the right place dan the right man on the right job
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
- e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
- f) Memonitor dengan cermat UU perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis
- g) Menonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
- h) Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan
- i) Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal
- j) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesanggupan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

Tujuan pasti sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi. Oleh karena itu, tujuan MSDM banyak dan bervariasi, serta mencakup hal-hal berikut :

- a) Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan dan dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya
- b) Melaksanakan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur SDM yang diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi
- c) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, terutama dengan memperhatikan segi-segi SDM
- d) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer dalam mencapai tujuan mereka
- e) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai untuk memastikan tidak adanya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi
- f) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dengan manajemen organisasi
- g) Bertindak sebagai penjamin standar dan nilai organisasi dalam pengelolaan SDM

### **2.2.3. Fungsi –fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Didalam manajemen sumber daya manusia atau sering pula dikenal dengan istilah manajemen personalia terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari :

a) Fungsi Manajerial

- Perencanaan

Perencanaan (human resource planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

- Pengorganisasian

Pengorganisaian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi

- Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan , karyawan dan masyarakat.

- Pengendalian

pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## b) Fungsi Operasional

- Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

- Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

- Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah

- Integritas

Integritas adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan

- Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension

- Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mantaati peraturan perusahaan dan norma-norma social

- Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

### **2.3. Pengertian Insentif**

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prest yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

Insentif itu sendiri merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Hal ini berarti insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.



Ada beberapa defenisi yang dikemukakan para ahli mengenai insentif seperti:

1. Menurut **Sarwoto (1996;144)**, Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”.
2. Adapun defenisi insentif menurut **Terry (Terry , 1964)** adalah : *“Incentive is an important actuating tool. Human being tend to strive more itensely when the reward for accomplishing satisfies their personal demand”*. Artinya : Insentif adalah suatu alat penggerak yang penting . Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **2.3.1. Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.(**Henry Simamora, 1997:544**).

Pemberian insentif mempunyai tujuan tertentu. Yang paling penting dari tujuan-tujuan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
2. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
3. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

4. Untuk mengukur usaha karyawan lewat kinerjanya.
5. Untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok.

### 2.3.2. Jenis-Jenis Insentif

Pada dasarnya ada dua jenis insentif yang umum diberikan ,seperti yang diuraikan oleh **Sarwoto (1996;155)** yaitu:

#### 1. Insentif Finansial

Insentif Finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditanggungkan , serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya.

#### 2. Insentif Non Finansial

Insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain :

- a) Pemberian piagam penghargaan
- b) Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun pribadi
- c) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal
- d) Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu.
- e) Pemberian tanda jasa / medali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas yang tinggi.
- f) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya)
- g) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja

### 2.3.3 Program Insentif yang Efektif

Sebuah sistem insentif biasanya akan memiliki kesempatan sukses yang lebih besar jika semua karyawan di dalam organisasi diberi kesempatan berpartisipasi. Jika beberapa karyawan dikucilkan, mereka mungkin akan menjadi iri dan benci kepada orang-orang yang memiliki kesempatan memperoleh bayaran insentif ekstra, dan akibatnya akan kurang mau bekerja sama sampai maksimal. Program insentif yang dirancang dengan baik akan berjalan karena program tersebut didasarkan pada dua prinsip psikologis yang diterima dengan baik, yaitu :

1. motivasi yang meningkat menyebabkan melesainya kinerja
2. dan pengakuan merupakan faktor utama dalam motivasi

Sayangnya, banyak program insentif yang dirancang secara tidak tepat, dan program tersebut akhirnya tersendat-sendat.

Seperti yang diungkapkan oleh **Simamora (1997;635)** bahwa program insentif yang baik harus memenuhi beberapa aturan sebagai berikut:

1. Sederhana

Aturan sistem insentif haruslah ringkas, jelas, dan dapat dimengerti.

2. Spesifik

Tidaklah cukup untuk mengatakan: “Hasilkan lebih banyak,” atau “Hentikan kecelakaan kerja.” Para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang diharapkan supaya mereka kerjakan.

3. Dapat dicapai

Setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.

#### 4. Dapat diukur

Tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun. Program bernilai rupiah merupakan pemborosan jika pencapaian spesifik tidak dapat dikaitkan dengan uang dikeluarkan

#### 2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Beberapa faktor sangat penting dalam menentukan keberhasilan program kompensasi insentif. Keberhasilan program insentif memiliki beberapa karakteristik.

**(Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, 1999:167).** Faktor tersebut adalah :

1. Program itu didasarkan pada visi yang jelas mengenai strategi dan budaya organisasi, yaitu mengaitkan imbalan individu, tim, atau organisasi terhadap prioritas bisnis.
2. Program itu memberi cukup waktu untuk di implementasikan, satu sampai dua tahun, dan tetap mencatat skor, yang menunjukkan hasil-hasil yang diharapkan melalui tujuan yang terukur dengan jelas dan mengevaluasi pencapaian tujuan itu. Program-program itu secara kontinu diaudit dan dikontrol untuk memastikan agar tetap berada pada jalurnya.
3. Program itu memberikan margin besar di mana karyawan dapat melatih kebijaksanaan dan menambahkan nilai bagi perusahaan. Ini dicapai dengan mempunyai tingkat manajemen dan jabatan yang lebih kecil. Definisi yang lebih luas tetapi lebih sederhana mengenai tanggung jawab kerja karyawan lebih berupa peraturan ketimbang perkecualian. Program-programnya

fleksibel, dan lebih memusatkan diri pada kebutuhan bisnis daripada taat pada suatu rumus kinerja.

Keberhasilan program merupakan batas akhir sehingga penghargaan tidak dipandang sebagai pemberian hak, dan karyawan akan gembira bila mereka berhasil.

#### **2.4. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Sudarmanto, 2009:6) kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2009:548). Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Armstrong dan baron dalam (Wibowo, 2007:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan

strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

#### **2.4.1. Penilaian Kinerja**

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. (Rivai, 2009:550). Keputusan yang paling penting yang berkaitan dengan penilaian kinerja adalah jenis kriteria yang digunakan waktu penilaian. Pada umumnya organisasi menetapkan waktu penilaian ini antara waktu enam bulan hingga satu tahun. Penetapan periode ini berkaitan dengan lama waktu yang diperlukan untuk mengetahui prestasi seseorang yang menjalankan pekerjaan dan tujuan dari penilaian itu sendiri.

Menurut Parasuraman Zeithaml dan Berry dalam (Sudarmanto, 2009:14) mengemukakan ukuran kinerja dalam dimensi kualitas seperti : kehandalan, daya tanggap, kompetensi, akses, kesopanan, komunikasi, kejujuran, keamanan, pengetahuan terhadap pelanggan, dan bukti langsung.

#### **2.4.2 Metode Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut (Sudarmanto, 2009:11) metode penilaian atas kinerja karyawan merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Dimensi pengukuran kinerja

sangat beragam tergantung dari aspek tertentu yang diukur atribut atau kompetensi individunya kinerja individu, kualitas dan kuantitas produk barang atau jasa yang dihasilkan kinerja hasil, kinerja organisasi, ataupun kinerja proses dan cara pengukurannya. Karakteristik organisasi bergerak dibidang produksi barang, ataupun pelayanan jasa, lembaga bisnis ataupun lembaga publik birokrasi pemerintah juga akan menentukan dimensi pengukuran kinerja yang digunakan.

### **2.4.3 Kriteria yang digunakan dalam Penilaian Karyawan**

Menurut Zeithaml dan Berry (Sudarmanto, 2009:14)

Kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Keandalan: konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.
2. Daya tanggap: keinginan dan kesiapan para pegawai dalam menyediakan pelayanan dengan tepat waktu
3. Kompetensi: keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan
4. Akses: pelayanan yang mudah diakses oleh pengguna layanan.
5. Kesopanan: kesopansantunan, rasa hormat, perhatian dan bersahabat dengan pengguna layanan.
6. Komunikasi: kemampuan menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah.
7. Kejujuran: kejujuran dan dapat dipercaya dalam memberikan layanan kepada pelanggan
8. Keamanan: bebas dari bahaya, keamanan secara fisik, risiko, aman secara finansial.

9. Pengetahuan terhadap pelanggan: berusaha mengetahui kebutuhan pelanggan, belajar dari persyaratan-persyaratan khusus pelanggan
10. Bukti langsung: fasilitas fisik, penampilan pegawai, peralatan, dan perlengkapan pelayanan, fasilitas pelayanan.

Menurut Bernardin dalam (Sudarmanto, 2009:12) ada beberapa kriteria dalam mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* terkait dengan penggunaan sumber – sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi
5. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi – fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Menurut John Milner (Sudarmanto, 2009:11) ada beberapa cara dalam mengukur kinerja, yaitu:



1. Kualitas: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas: jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam bekerja: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

#### **2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang sumber daya manusia dimasa yang akan datang dan manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya (Rivai, 2009:551). Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk sebagai berikut:

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif yang meliputi: (a) keputusan untuk menaikkan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan yang meliputi: (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi

untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi yang meliputi: (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan – keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

#### **2.4.5. Faktor – Faktor yang Menghambat dalam Penilaian Kinerja**

Menurut (Rivai, 2009:556) penilai sering tidak berhasil untuk meredam emosi dalam menilai prestasi kinerja karyawan, hal ini menyebabkan penilaian menjadi bias. Bias adalah distorsi pengukuran yang tidak akurat bias ini mungkin terjadi sebagai akibat ukuran – ukuran yang digunakan bersifat subjektif. Berbagai bentuk bias yang umum terjadi adalah seperti:

- Kendala hukum/legal: penilai kinerja harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal. Apapun format penilaian kinerja yang digunakan oleh departemen SDM harus sah dan dapat dipercaya
- Bias oleh penilai: (1) *hallo effect*: terjadi ketika pendapat pribadi penilai mempengaruhi pengukuran kinerja baik dalam arti positif maupun negatif. (2) kesalahan kecenderungan terpusat: beberapa penilai tidak suka menempatkan karyawan keposisi ekstrim dalam arti ada karyawan yang dinilai sangat positif dan sangat negatif. (3) bias karena terlalu lunak dan terlalu keras: bias karena terlalu lunak terjadi ketika penilai cenderung begitu mudah dalam mengevaluasi kinerja karyawan. (4) bias karena penyimpangan lintas budaya: setiap penilai mempunyai harapan tentang tingkah laku manusia yang didasarkan pada kulturnya. (5) prasangka pribadi: sikap tidak suka seorang penilai terhadap sekelompok orang tertentu dapat mengaburkan hasil penilaian seorang karyawan. (6) pengaruh kesan

terakhir: ketika penilai diharuskan menilai kinerja karyawan pada masa lampau, kadang – kadang penilai mempersepsikan dengan tindakan karyawan pada saat ini yang sebetulnya tidak berhubungan dengan kinerja masa lampau.

- Mengurangi bias penilaian: biasa penelitian dapat dikurangi melalui standar penilaian dinyatakan secara jelas, pelatihan, umpan balik, dan pemilihan teknik penilaian kinerja yang sesuai. Pelatihan untuk penilai melibatkan tiga hal sebagai berikut (1) penyimpangan dan penyebab mereka harus diterangkan (2) peran penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terhadap karyawan harus diterangkan untuk menjaga kenetralan dan objektivitas. (3) dengan bantuan departemen SDM menemukan dan menggunakan teknik penilaian yang dipandang paling tepat, baik yang berorientasi pada prestasi kerja dimasa lalu maupun yang ditujukan kepada kepentingan perusahaan dimasa depan.

## **2.5. Hubungan Insentif Dan Kinerja Karyawan**

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, peranan manusia dalam suatu perusahaan merupakan sesuatu yang perlu mendapatkan perhatian, mengingat sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital sebagai motor penggerak antara faktor-faktor lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu bentuk perhatian yang dapat diberikan perusahaan terhadap karyawannya adalah sistem pemberian insentif.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Didalam perkembangan dunia usaha, telah banyak metode atau langkah-langkah yang dicoba untuk memanfaatkan sumber daya manusia guna mencapai prestasi kerjanya. Berbagai metode telah dikembangkan dan salah satunya

adalah pemberian insentif yang dianggap sebagai faktor strategis guna menunjang kinerja karyawan.

Siagian (1996) mengemukakan guna lebih mendorong produktivitas kerja yang tinggi banyak organisasi yang menganut sistem insentif, sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan organisasi. Dalam memberikan insentif, perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan masing-masing. Dengan adanya kebutuhan, seseorang akan termotivasi melakukan pekerjaan, berarti dengan bekerja karyawan tersebut dapat membantu dalam upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Pada hakikatnya, insentif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik untuk memanfaatkan unsur-unsur kerja yang lebih optimal karena terdorong oleh keinginan memperoleh insentif yang lebih tinggi. Hal ini dapat dicapai apabila karyawan telah memenuhi target yang telah diterapkan perusahaan.

Seperti telah diuraikan diatas, kinerja karyawan sebagian besar ditentukan oleh motivasi yang terbentuk dalam diri karyawan tersebut, dimana hal yang mendorong seseorang bekerja dalam suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya imbalan yang diterima sebagai pemenuhan kebutuhan hidupnya.

## **2.5.Hipotesis**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menarik suatu hipotesis bahwa :

***“Apabila insentif diberikan secara baik (menurut persepsi karyawan), maka akan dapat berpengaruh positif pada kinerja Sumber Daya Manusia”***

Ho<sub>1</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan intensif finansial dan insentif non finansial secara simultan dan persial terhadap kinerja karyawan pada CV Trisula.

Ha<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan intensif finansial dan insentif non finansial secara simultan dan persial terhadap kinerja karyawan pada CV Trisula.

Ho<sub>2</sub>: Insentif finansial bukan variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan pada CV Trisula

Ha<sub>1</sub> : Insentif finansial variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan pada CV Trisula



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan seluruh rangkaian seluruh rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam rangka memperoleh fakta lapangan (data empiris) terkait dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode survey adalah data dikumpulkan dari responden yang banyak jumlahnya menggunakan kuesioner. Karena itu penggunaan kuesioner merupakan pokok untuk pengumpulan data.

#### **3.1. Gambaran Umum Perusahaan**

Perkembangan pengadaan barang dan jasa di Indonesia dewasa ini sudah menunjukkan peningkatan yang signifikan. Pengembangan ini didukung perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah banyak dilakukan melalui berbagai penelitian untuk memudahkan beban pekerjaan. Seiring dengan perkembangan tersebut tentunya menuntut keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang strategis, sehingga dalam pengadaan barang dan jasa tentunya diperlukan tenaga-tenaga yang memiliki nilai kompetensi yang tinggi. Dengan kualitas tenaga ahli yang tinggi didukung dengan pengalaman dan manajemen yang baik maka akan menciptakan system yang cepat, tepat dan mempunyai daya saing yang tinggi baik di dalam negeri maupun luar negeri.

Trisula didirikan dengan tujuan untuk menjadi rekanan yang terpercaya dalam pengadaan barang dan jasa dengan berbagai disiplin keahlian. Dengan didukung tenaga ahli strata 1 dengan konsentrasi ilmu sehingga dapat menjawab berbagai tantangan.

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV.TRISULA Jl. Godean km 6 Yogyakarta.

2. Visi perusahaan

Menjadi mitra yang dipercaya di dalam pengadaan barang dan jasa dalam memberikan pelayanan jasa pelaksanaan yang unggul, terpercaya, berdaya saing kuat dan professional yang mampu memberikan perubahan yang lebih baik bagi masyarakat di tingkat daerah maupun nasional.

3. Misi perusahaan

Dalam mengupayakan pencapaian misi perusahaan, maka perusahaan melaksanakan misi sebagai berikut :

- a. Mengedepankan pengembangan dan pengaplikasian keilmuan dalam bidang ketekniksipilan yang diintegrasikan dengan bidang ilmu yang lain
- b. Meningkatkan profesionalisme sumberdaya manusia dengan mengedepankan hasil kerja yang inovatif, efektif dan efisien
- c. Menciptakan nilai manfaat untuk user/browher
- d. Mewujudkan pengembangan teknologi yang berguna bagi masyarakat

4. Strategi perusahaan

- a. Pengembangan metodologi konstruksi dan teknik tepat guna untuk mencapai efektifitas dan efisiensi
- b. Pengembangan dan pemanfaatan civil software development
- c. Pengembangan system, teknik dan manajemen perusahaan dan pelaksanaan proyek

- d. Pengembangan kualitas kinerja, keahlian dan pengalaman sumber daya manusia dengan berbagai pelatihan
  - e. Pengembangan jaringan kerja baik untuk pekerjaan konstruksi maupun pengadaan barang
5. Bidang – bidang pada perusahaan :
- a. Jasa konstruksi bangunan:
    - Bangunan-bangunan non perumahan lainnya termasuk perawatannya
    - Pertamanan
    - Jalan raya dan jalan lingkungan
    - Pekerjaan pengaspalan
    - Drainase kota
    - Drainase dan irigasi
  - b. Pengadaan barang:
    - Bahan bangunan
    - Mekanikal dan elektrikal
    - Peralatan dan perlengkapan kantor
    - Prasarana komunikasi
    - Perabot rumah tangga an mebelair
    - Barang cetakan
    - Computer
    - Cleaning service



## 6. Kendali mutu perusahaan

### a. Tujuan pengendali mutu:

Memberikan jasa pada user sesuai spesifikasi dan standarperaturan yang berlaku

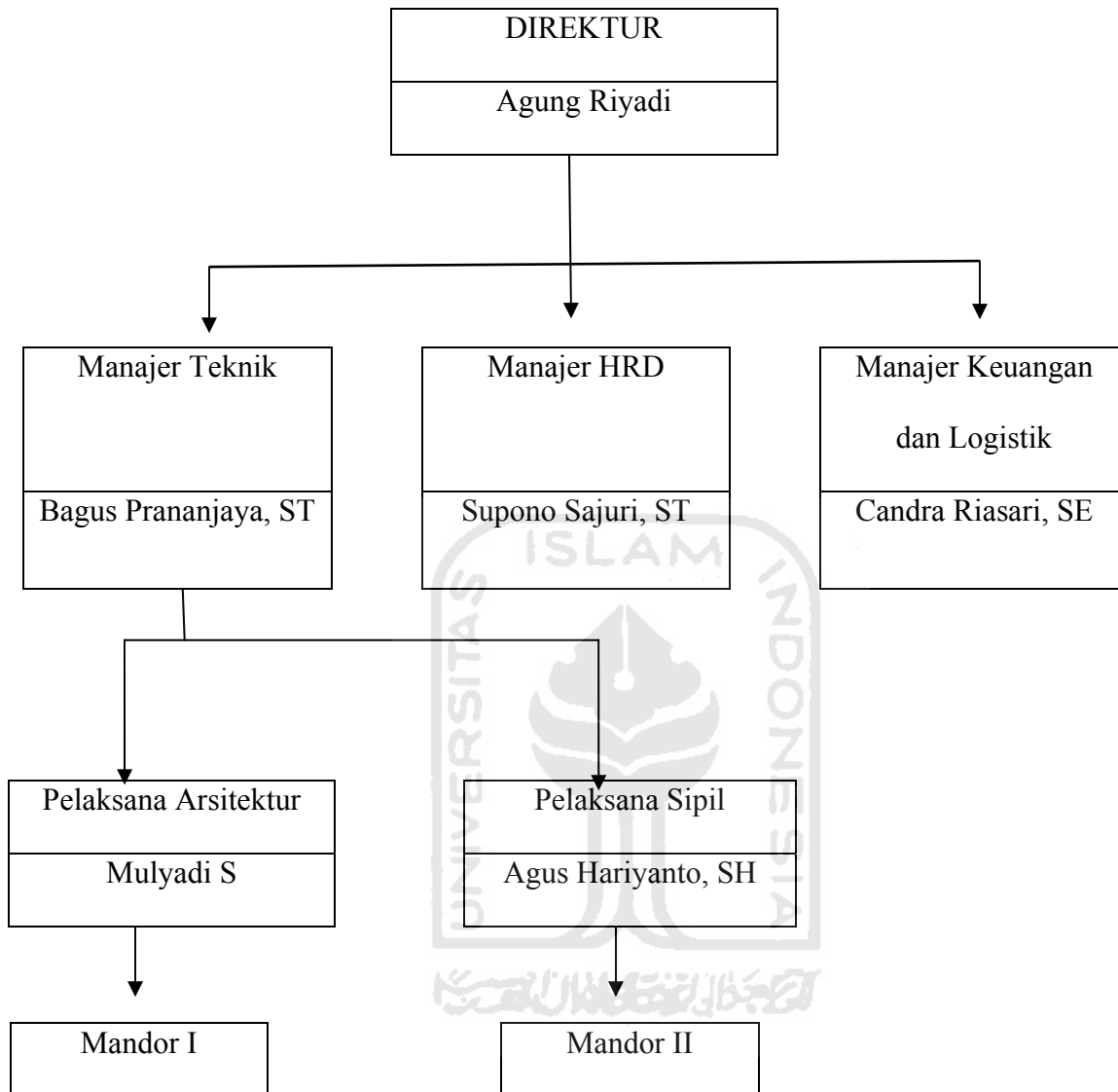
### b. Komitmen dalam menopang kepercayaan :

- Meningkatkan proses pelaksanaan pengadaan barang dan jasa
- Meningkatkan produktifitas kinerja pada tingkat yang efektif dengan cermat dan teliti
- Memonitor sedini mungkin kesulitan yang dihadapi oleh pelaksana pekerjaan
- Mencegah ketidaksesuaian hasil pekerjaan yang merugikan pihak lain
- Menerapkan norma-norma kesehatan dan keselamatan kerja selama prosespekerjaan
- Memperhatikan kelestarian lingkungan hidup

## 7. Struktur organisasi perusahaan

Struktur organisasi bagi perusahaan memegang peran sangat penting, karena struktur oorganisasi merupakan kerangka dasar bagi suatu perusahaan. Adapun kegunaan dari struktur organisasi agar badan usaha tersebut memiliki landasan dan pola pelaksanaan yang jelas dalam mencapai tujuan dan hasil usaha yang semaksimal mungkin.

Adapun struktur organisasi di CV TRISULA adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1

### Struktur Organisasi CV. TRISULA

### 3.2. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/pegawai **CV. TRISULA** yang berjumlah 50 orang.

### 3.3.Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Semakin banyak sampel, semakin representatif datanya, namun perlu diperhatikan juga masalah tenaga, dana dan waktu. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan.

### 3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan adalah metode sensus. Metode ini adalah mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Hal ini didasarkan pertimbangan bahwa jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 orang).

### 3.5. Definisi Operasional

a. *Insentif*, adalah sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan oleh CV.TRISULA dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Indikator insentif meliputi :

#### 1) Insentif Finansial

Yaitu besarnya insentif dalam bentuk finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan . Indikator insentif finansial terdiri dari :

- a) Adanya pembagian atas laba tahunan perusahaan
- b) Besarnya insentif bulanan yang disesuaikan dengan prestasi kerjanya
- c) Adanya bonus prestasi tahunan
- d) Pemberian bonus yang adil pada setiap lini karyawan
- e) Pemberian uang lembur bulanan

- f) Besarnya uang lembur sesuai dengan beban kerja
- g) Adanya tunjangan biaya pengobatan
- h) Adanya tunjangan rawat inap di rumah sakit
- i) Adanya tunjangan hari raya keagamaan
- j) Tunjangan kesehatan diberikan secara adil
- k) Adanya jaminan sosial seperti rumah dan mobil dinas
- l) Pemberian jaminan sosial tenaga kerja atas kecelakaan dan kematian
- m) Pemberian jaminan hari tua
- n) Seluruh insentif yang diberikan tepat waktu

## 2) Insentif Non Finansial

Insentif non finansial terdiri dari :

- a) Pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi
  - b) Atasan memberikan ucapan terima kasih atas hasil kerja karyawan
  - c) Mendapatkan kesempatan promosi jabatan dalam meningkatkan karir
  - d) Adanya tanda jasa bagi karyawan yang loyal
  - e) Kenaikan karir disesuaikan dengan prestasi dan kedisiplinan
  - f) Adanya fasilitas P3K di lingkungan perusahaan
  - g) Adanya poliklinik kesehatan di perusahaan
  - h) Adanya tenaga medis di lingkungan perusahaan
  - i) Tersedianya alat Keselamatan kerja
- b.** Kinerja Karyawan, ukuran kinerja dalam dimensi kualitas seperti : kehandalan, daya tanggap, kompetensi kompetensi, akses, kesopanan, komunikasi, kejujuran, keamanan, pengetahuan terhadap pelanggan, dan bukti langsung. Indikatornya

adalah sebagai berikut:

a. Kehandalan:

- 1) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan benar
- 2) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat
- 3) Kesungguhan dalam melakukan pekerjaan
- 4) Kemampuan melayani pelanggan dengan benar
- 5) Kemampuan melayani pelanggan dengan tepat

b. Daya tanggap: Indikator :

- 1) Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- 2) Kesiapan memberikan pelayanan saat bekerja
- 3) Mampu memenuhi keinginan atasan pada saat bekerja

c. Kompetensi, Indikator :

- 1) Kemampuan memahami pelaksanaan pekerjaan
- 2) Menguasai pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan
- 3) Memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan kebutuhan

d. Kesopanan, Indikator :

- 1) Bersikap sopansantun kepada rekan kerja
- 2) Bersikap sopansantun kepada atasan
- 3) Bersikap hormat kepada rekan kerja
- 4) Bersikap hormat kepada atasan
- 5) Menjalin persahabatan kepada rekan kerja
- 6) Menjalin persahabatan kepada atasan

e. Komunikasi, indikatornya :

- 1) Kemampuan komunikasi kepada atasan
- 2) Kemampuan komunikasi rekan kerja
- 3) Memberikan informasi yang tepat kepada atasan
- 4) Memberikan informasi yang tepat kepada rekan kerja

f. Kejujuran: Indikator :

- 1) Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada atasan
- 2) Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada pelanggan
- 3) Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada rekan kerja
- 4) Memberikan informasi yang tepat kepada pelanggan
- 5) Memberikan informasi yang tepat kepada rekan kerja

g. Keamanan: Indikator :

- 1) Mengetahui arah evakuasi apabila dalam keadaan darurat
- 2) Mampu menggunakan alat tabung pemadam kebakaran
- 3) Mampu merawat peralatan kerja

### **3.6. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1. Jenis Data**

##### 1. Data primer

Data yang diperoleh penulis secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.

## 2. Data Sekunder

Data yang diberikan oleh lembaga yang berkaitan dengan penelitian. Data ini dapat berupa gambaran umum lembaga, maupun struktur organisasi.

### 3.6.2. Metode pengumpulan data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Analisis, yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan, mengolah serta menganalisis data kemudian menarik kesimpulan dan memnerikan saran-saran. Dalam pengumpulan data digunakan teknik sebagai berikut :

#### 1). Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Suatu teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari literatur-literatur, catatan-catatan, dan buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian.

#### 2). Studi Lapangan (*Field Research*)

Teknik pengumpulan data dengan langsung mengambil data penelitian diperusahaan yang bersangkutan untuk mendapatkan data primer. Adapun teknik yang digunakan :

- Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara berkomunikasi dengan bagian-bagian dalam perusahaan yang dibutuhkan dalam penelitian.

- Observasi

Merupakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti, sehingga data yang diperoleh merupakan data yang berasal dari sumbernya mengenai fakta-fakta dan kejadian-kejadian di dalam CV. TRISULA Yogyakarta.

- Kuesioner

Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan mengenai masalah yang akan diteliti. Kemudian hasil dari pertanyaan akan dianalisis untuk dibandingkan dengan kepustakaan.

### **3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Uji validitas (kesahihan) dan reliabilitas merupakan uji coba terhadap instrument penelitian yang dimaksud agar tidak ada keraguan pada hasil penelitian (Hadi, 1991, hal: 67).

#### **1. Uji Validitas (kesahihan)**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto 2002: 144-145). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal, yakni validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan. Dalam penelitian validitas internal dapat digunakan dua cara yakni analisa faktor dan analisa butir. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisa butir, dimana untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan skor total.

Rumus yang digunakan adalah korelasi Product Moment sebagai berikut:(Arikunto 2002: 147)



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

Keterangan:

$r_{XY}$  = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total yang diperoleh

N = Jumlah responden

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel dan sebaliknya apabila r hitung < r tabel, maka instrumen dikatakan tidak valid dan tidak layak digunakan untuk pengambilan data.

**Tabel 3.1**

**Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Item	Koefisien korelasi		r tabel	Keterangan
	Insentif	Kinerja		
	Insentif Finansial			
P1	0.494	0.472	0.245	valid
P2	0.489	0.414	0.245	valid
P3	0.563	0.349	0.245	valid
P4	0.415	0.556	0.245	valid
P5	0.527	0.650	0.245	valid
P6	0.292	0.466	0.245	valid
P7	0.457	0.683	0.245	valid

P8	0.464	0.516	0.245	valid
P9	0.585	0.348	0.245	valid
P10	0.413	0.297	0.245	valid
P11	0.350	0.542	0.245	valid
P12	0.570	0.513	0.245	valid
P13	0.526	0.356	0.245	Valid
P14	0.296	0.512	0.245	valid
	Insentif Non Finansial			
P15	0.502	0.567	0.245	valid
P16	0.522	0.315	0.245	valid
P17	0.355	0.456	0.245	valid
P18	0.351	0.482	0.245	valid
P19	0.434	0.424	0.245	valid
P20	0.634	0.406	0.245	valid
P21	0.645	0.409	0.245	valid
P22	0.368	0.375	0.245	valid
P23	0.334	0.460	0.245	valid
P24		0.492	0.245	valid
P25		0.472	0.245	valid
P26		0.554	0.245	valid
P27		0.522	0.245	valid
P28		0.593	0.245	valid

P29		0.524	0.245	valid
P30		0.537	0.245	valid
P31		0.385	0.245	valid
P32		0.465	0.245	valid
P33		0.398	0.245	valid

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan baik pada variabel insentif dankinerja nilai r hitung > r tabel (0,245). Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang berhubungan dengan insentif dankinerja dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Arikunto 2002: 154). Pada penelitian ini untuk mencari realibilitas instrumen menggunakan rumus alpha, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan antara 1-4 dan uji validitas menggunakan item total. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. (Arikunto, 2002: 171)

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir

$$\Sigma\sigma t^2 = \text{Variasi total}$$

Tabel 3.2

Ringkasan hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Alpha Crobach	Nilai kritis	Keterangan
Insentif finansial	0.762	0.6	Handal
Insentif nonfinansial	0.699	0.6	Handal
Kinerja	0.899	0.6	Handal

Sumber : Data primer diolah, 2011

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian ini memiliki koefisien alpha Cronbach's diatas 0,6. Dengan demikian kuesioner yang digunakan sebagai instrumen pengukur data telah dapat dinyatakan reliabel.

### 3.8. Metode Anlisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode Analisis Kuantitatif yang merupakan pendekatan analisis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dimana alat analisis tersebut adalah menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Adapun formula regresi linier berganda adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2005:74)

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

Keterangan

Y = Kinerja karyawan

a	=	Konstanta
$b_1, b_2$	=	Koefisien regresi
$X_1$	=	Insentif Finansial
$X_2$	=	Insentif
e	=	Error term

### 3.8.1. Pengujian hipotesis dengan uji secara serentak atau uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh secara serentak variabel insentif finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan CV. Trisula Yogyakarta.

Kriteria pengujian didasarkan pada nilai probability.

Jika p-value  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti secara serentak variabel insentif finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Trisula Yogyakarta

Jika p-value  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti secara serentak variabel insentif finansial dan non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Trisula Yogyakarta

### 3.8.2. Pengujian hipotesis dengan uji parsial ( uji T )

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial variabel insentif finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan CV. Trisula Yogyakarta.

Kriteria pengujian didasarkan pada nilai probability.

Jika p-value  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti secara parsial variabel insentif finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Trisula Yogyakarta

Jika p-value  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti secara parsial variabel insentif finansial dan non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Trisula Yogyakarta

### 3.8.3. Analisis Korelasi Berganda dan Korelasi Determinasi

Untuk memperoleh nilai koefisien korelasi berganda dihitung dari koefisien determinasi yang secara umum rumusnya ( Zaenal Mustofa, 1995, hlm. 136 ) adalah;

$$R^2 = \frac{b_1 \sum yx_1 + b_2 \sum yx_2}{\sum y^2}$$

Nilai  $R^2$  terletak antara 0 dan 1. Jika  $R^2 = 1$  berarti 100 % total variasi variabel Y diterangkan oleh variabel X. Jika  $R^2 = 0$  berarti tidak ada variasi Y yang diterangkan oleh  $X_1$  dan  $X_2$ .

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel insentif finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan CV. Trisula Yogyakarta. Dengan rumus :

$$R = \sqrt{R^2}$$

### 3.8.4. Analisis Korelasi Parsial ( $r^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel insentif finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan CV. Trisula Yogyakarta. Dalam hal ini yaitu mengetahui derajat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan (dikontrol). Untuk memperoleh harga koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y untuk jenjang keberapapun dapat dicari melalui rumus ( Zaenal Mustofa, 1995, hlm. 138 ) yaitu:

$$R_{y1-23..k} = \frac{r_{y1-23..k} - (r_{y1-23..k} - r_{y1-23..k})}{\sqrt{(1 - r_{y1-23..k}^2) (1 - r_{y1-23..k}^2)}}$$

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. TRISULA Yogyakarta. Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan alat analisis dengan menggunakan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data – data hasil penelitian dalam kaitannya dengan identitas responden dan variabel – variabel penelitian. Sedangkan analisis kuantitatif meliputi analisis regresi berganda, uji F, dan uji t.

#### **4.1. Analisis Deskriptif**

##### **4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian**

Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis. Untuk mengetahui karakteristik responden dari pertanyaan umum dapat dilihat pada lampiran. Data Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden.

##### **a. Jenis Kelamin Responden**

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel 4.1 :

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase
Pria	38	82.6%
Wanita	8	17.4%
Total	46	100.0%

Sumber : Data Primer, 2011

Dengan melihat jenis kelamin karyawan CV. TRISULA Yogyakarta dapat diketahui bahwa mayoritas adalah pria yaitu sebesar 82,6 persen (38 orang). Sedangkan sisanya berjenis kelamin wanita yaitu sebesar 17,4 persen (8 orang). Hal ini menunjukkan untuk pekerjaan pada CV. TRISULA Yogyakarta banyak membutuhkan tenaga kerja pria, karena CV. TRISULA Yogyakarta merupakan bergerak dalam bidang kontruksi dan jasa sehingga lebih banyak membuthkan tenaga kerja pria yang memiliki fisik lebih kuat, karaywan wanita menempati bagian administrasi serta marketing.

**b. Usia**

Berdasarkan hasil penelitian tentang jawaban responden terhadap pertanyaan umum tentang usia responden dapat dilihat seperti yang tersaji dalam tabel 4.2 :



Tabel 4.2

## Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah orang	Persentase
< 25 tahun	14	30.4%
25 - 35 tahun	17	37.0%
36 - 45 tahun	11	23.9%
> 45 tahun	4	8.7%
Total	46	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011

Dengan melihat struktur usia karyawan CV. TRISULA Yogyakarta dapat diketahui bahwa mayoritas berusia antara 25 - 35 tahun yaitu sebesar 37 persen. Sedangkan distribusi usia responden yang lain yaitu berusia antara 36 – 45 tahun adalah sebesar 23,9 persen atau 11 orang, lebih dari 45 tahun yaitu sebesar 8,7 persen atau 4 orang dan terakhir yang berusia kurang dari 25 tahun yaitu sebesar 30,4 persen. Kenyataan menunjukkan mayoritas karyawan CV. TRISULA Yogyakarta berusia dewasa dan produktif, dengan pegawai yang mayoritas berusia produktif diharapkan kinerjanya tinggi.

### c. Masa Kerja Responden

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel

4.3 :

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah orang	Persentase
< 5 tahun	15	32.6%
5 - 15 tahun	26	56.5%
> 15 tahun	5	10.9%
Total	46	100.0%

Sumber : Data Primer, 2011

Dengan melihat struktur masa kerja karyawan CV. TRISULA Yogyakarta dapat diketahui bahwa mayoritas bekerja antara 5 - 15 tahun atau sebesar 56,5 persen. Kenyataan menunjukkan bahwa karyawan bekerja antara 5 - 15 tahun, sehingga karyawan cukup memiliki pengalaman dan ketrampilan dalam bidang konstruksi dan jasa.

**4.1.2 Analisis Deskriptive Variabel Penelitian**

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 4

$$\text{Interval} = \frac{\text{Maksimum} - \text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Nilai rata-rata 1,00 – 1,75 = Sangat Tidak Baik

Nilai rata-rata 1,76 – 2,50 = Tidak Baik

Nilai rata-rata 2,51 – 3,25 = Baik

Nilai rata-rata 3,26 – 4,00 = Sangat Baik

**a. Variabel Independen**

Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah Insentif yang terdiri dari 24 item pertanyaan. Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu jawaban Sangat Tidak Baik; Tidak Baik; Baik dan Sangat baik. Jawaban Sangat Tidak Baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban Sangat Baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel *independen*.

**Tabel 4.4**

**Variabel Insentif (X<sub>1</sub>)**

Dimensi	Item	Indikator Insentif	Mean	Persentase	Kategori
Insentif finansial	IN1	Memperoleh bonus/pembagian atas laba tahunan	2.87	71.7%	Baik
	IN2	Besarnya insentif sesuai kinerja karyawan	2.96	73.9%	Baik

	IN3	Adanya bonus prestasi tahunan	2.91	72.8%	Baik
	IN4	Pemberian bonus yang adil	2.61	65.2%	Baik
	IN5	Pemberian uang lembur bulanan	2.59	64.7%	Baik
	IN6	Besarnya uang lembur sesuai beban kerja	2.74	68.5%	Baik
	IN7	Adanya tunjangan biaya pengobatan	2.74	68.5%	Baik
	IN8	Adanya tunjangan rawat inap di rumah sakit	2.65	66.3%	Baik
	IN9	Adanya tunjangan hari raya keagamaan	2.89	72.3%	Baik
	IN10	Tunjangan kesehatan diberikan secara adil	2.61	65.2%	Baik
	IN11	Jaminan sosial (rumah, mobil dinas)	2.35	49.5%	Tidak Baik
	IN12	Pemberian jaminan sosial atas kecelakaan dan kematian	2.57	64.1%	Baik
	IN13	Pemberian jaminan hari tua	2.57	64.1%	Baik
	IN14	Seluruh insentif yang diberikan tepat waktu	2.67	66.8%	Baik
	<b>Rata – rata insentif finansial</b>		2.69	67.3%	Baik
Insentif nonfinansial	IN15	Pemberian penghargaan karyawan berprestasi	2.52	63.0%	Baik
	IN16	Atasan memberikan ucapan terima kasih atas hasil kerja karyawan	2.54	64.1%	Baik
	IN17	Kesempatan promosi jabatan	2.54	63.6%	Baik

	IN18	Adanya tanda jasa bagi karyawan yang loyal	2.85	71.2%	Baik
	IN19	Kenaikan karir disesuaikan prestasi	2.30	57.6%	Tidak Baik
	IN20	Adanya fasilitas P3K di lingkungan perusahaan	2.54	63.6%	Baik
	IN21	Adanya poliklinik kesehatan di perusahaan	1.98	58.7%	Tidak Baik
	IN22	Adanya tenaga medis di lingkungan perusahaan	2.54	63.6%	Baik
	IN23	Tersedianya alat Keselamatan kerja	2.65	66.3%	Baik
	<b>Rata – rata insentif finansial</b>		2.50	62.5%	Baik
	Mean total		2.60	65.1%	Baik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari 46 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan baik pada variabel insentif finansial yaitu dengan rata – rata 2,69 (baik) sedangkan penilaian tertinggi pada item besarnya insentif sesuai kinerja karyawan yaitu dengan rata – rata sebesar 2,96 (baik) dan penilaian terendah pada item jaminan sosial (rumah, mobil dinas) yaitu dengan rata – rata sebesar 2,35 (tidak baik).

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari 46 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan baik pada variabel insentif nonfinansial yaitu dengan rata – rata 2,50 (baik) sedangkan penilaian tertinggi pada item

adanya tanda jasa bagi karyawan yang loyal dengan rata – rata sebesar 2,85 (baik) dan penilaian terendah pada item adanya poliklinik kesehatan di perusahaan yaitu dengan rata – rata sebesar 1,98 (tidak baik).

Penilaian karyawan pada variabel insentif secara keseluruhan adalah sebesar 2,60 (baik), yaitu berada pada interval antara 2,51 – 3,25. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan baik insentif yang sifatnya finansial maupun nonfinansial. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi. Sebuah sistem insentif biasanya akan memiliki kesempatan sukses yang lebih besar jika semua karyawan di dalam organisasi diberi kesempatan berpartisipasi. Jika beberapa karyawan dikucilkan, mereka mungkin akan menjadi iri dan benci kepada orang-orang yang memiliki kesempatan memperoleh bayaran insentif ekstra, dan akibatnya akan kurang mau bekerja sama sampai maksimal.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sarwoto (1996;144), Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

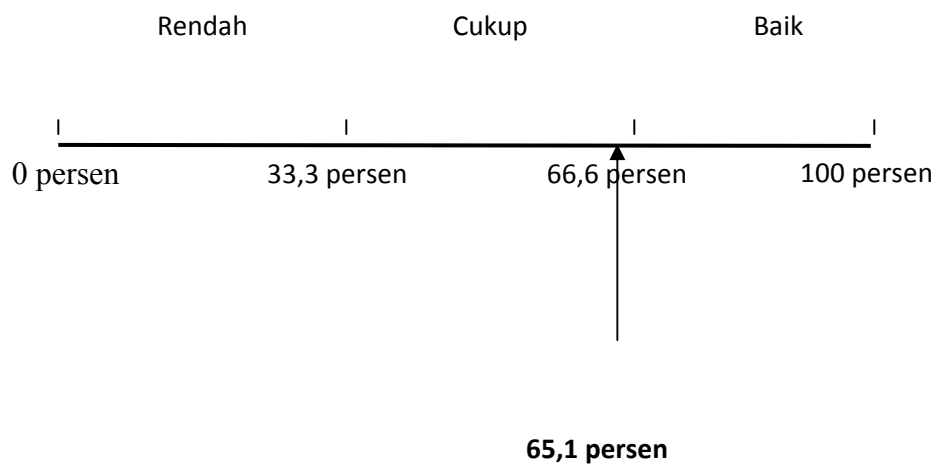
Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan karyawan memberikan penilaian yang rendah pada indikator jaminan sosial (berupa rumah dan mobil dinas), kenaikan karir disesuaikan prestasi dan adanya poliklinik kesehatan di perusahaan. Hendaknya pihak manajemen CV. TRISULA Yogyakarta menetapkan atau membuat jenjang karir bagi

karyawan, sehingga karyawan memiliki harapan yang baik dimasa yang akan datang, dimana karyawan memiliki peluang untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mencapai jabatan atau karir yang semakin bagus dan pada akhirnya akan mempengaruhi insentif yang diterimanya.

Karyawan juga masih memberikan penilaian tidak baik pada indikator adanya jaminan sosial berupa rumah dan mobil dinas. CV. TRISULA merupakan perusahaan kontruksi masih berskala kecil sehingga perusahaan masih kesulitan jika memberikan jaminan sosial berupa rumah dan mobil dinas bagi karyawan, namun pihak CV. TRISULA dapat membuat mess atau rumah peristirahatan di lingkungan kantor bagi pegawai yang rumahnya jauh dari kantor serta pihak perusahaan dapat menyediakan kendaraan angkut untuk menuju proyek, dan memberikan fasilitas kendaraan roda dua bagi karyawan bagian marketing serta pimpinan proyek, sehingga mobilitas pegawai lebih mudah.

Penilaian karyawan pada indikator adanya poliklinik di perusahaan juga masih rendah. Manajemen CV. TRISULA dapat menyediakan obat – obatan serta bekerjasama dengan dokter umum dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawan.

Untuk mengetahui tingkat insentif maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata – rata variabel insentif. Skor rata – rata insentif sebesar adalah sebesar 65,1 persen (tabel 4.4). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 4.1 Interpretasi Skor Rata – Rata Insentif**

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui bahwa skor rata – rata Insentif berada pada kategori cukup. Persentase jawaban responden berada pada skala cukup karena responden masih memberikan tidak baik pada beberapa indikator variabel insentif.

**b. Variabel *dependen* (Kinerja)**

Kinerja yaitu hasil yang dicapai individu menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja diukur dengan 33 indikator. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel Kinerja karyawan CV. TRISULA Yogyakarta.



**Tabel 4.5 Variabel Kinerja (Y)**

Item	Indikator Insentif	Mean	Persentase	Kategori
KIN1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan benar	2.52	63.0%	Baik
KIN2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	2.54	63.6%	Baik
KIN3	Kesungguhan dalam melakukan pekerjaan	2.57	64.1%	Baik
KIN4	Kemampuan melayani pelanggan dengan benar	2.65	66.3%	Baik
KIN5	Kemampuan melayani pelanggan dengan tepat	2.63	65.8%	Baik
KIN6	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	2.52	63.0%	Baik
KIN7	Kesiapan memberikan pelayanan saat bekerja	2.78	69.6%	Baik
KIN8	Mampu memenuhi keinginan atasan pada saat bekerja	2.72	67.9%	Baik
KIN9	Kemampuan memahami pelaksanaan pekerjaan	3.07	76.6%	Baik
KIN10	Menguasai pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan	2.59	64.7%	Baik
KIN11	Memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan kebutuhan	2.59	64.7%	Baik
KIN12	Bersikap sopan santun kepada rekan kerja	2.63	65.8%	Baik
KIN13	Bersikap sopan santun kepada atasan	2.67	66.8%	Baik
KIN14	Bersikap hormat kepada rekan kerja	2.54	63.6%	Baik
KIN15	Bersikap hormat kepada atasan	2.72	67.9%	Baik

KIN16	Menjalin persahabatan kepada rekan kerja	2.52	63.0%	Baik
KIN17	Menjalin persahabatan kepada atasan	2.65	66.3%	Baik
KIN18	Terjalin komunikasi yang baik dalam bekerja	2.54	63.6%	Baik
KIN19	Kemampuan komunikasi yang baik kepada atasan	2.61	65.2%	Baik
KIN20	Kemampuan komunikasi yang baik kepada rekan kerja	2.54	63.6%	Baik
KIN21	Memberikan informasi yang tepat dalam bekerja	2.57	64.1%	Baik
KIN22	Memberikan informasi yang tepat kepada atasan	2.54	63.6%	Baik
KIN23	Memberikan informasi yang tepat kepada rekan kerja	2.52	63.0%	Baik
KIN24	Jujur dalam memberikan informasi dalam lingkungan pekerjaan	2.54	63.6%	Baik
KIN25	Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada atasan	2.67	66.8%	Baik
KIN26	Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada pelanggan	2.52	63.0%	Baik
KIN27	Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada rekan kerja	3.04	76.1%	Baik
KIN28	Dapat dipercaya dalam lingkungan pekerjaan	2.59	64.7%	Baik
KIN29	Memberikan informasi yang tepat kepada pelanggan	3.20	79.9%	Baik
KIN30	Memberikan informasi yang tepat kepada rekan kerja	2.65	66.3%	Baik
KIN31	Mengetahui arah evakuasi apabila dalam keadaan darurat	2.67	66.8%	Baik

KIN32	Mampu menggunakan alat tabung pemadam kebakaran	2.61	65.2%	Baik
KIN33	Mampu merawat peralatan kerja	2.59	64.7%	Baik
Mean total		2.65	66.3%	Baik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari 46 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memiliki kinerja yang tinggi dengan rata-rata skor sebesar 2,65 (66,3 persen), yaitu berada pada interval antara 2,51 – 3,25. Kinerja tertinggi terjadi pada indikator memberikan informasi yang tepat kepada pelanggan, sedangkan kinerja terendah terjadi pada indikator mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

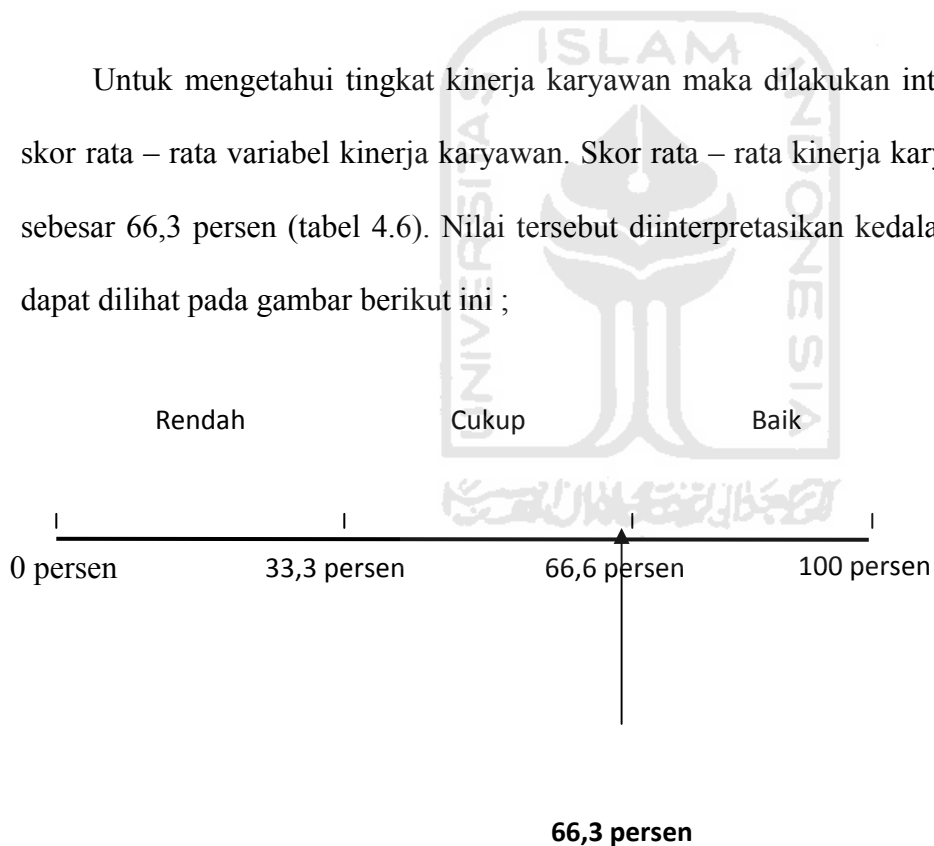
Hasil ini berarti bahwa kinerja karyawan CV. TRISULA Yogyakarta tinggi, tetapi agar kinerja karyawan lebih tinggi lagi, hendaknya memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dan inovasi – inovasi yang dimiliki guna memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Selain itu pihak perusahaan hendaknya memperhatikan atau bahkan meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan baik insentif finansial maupun nonfinansial..

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga dan pikiran, serta waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan insentif (imbalan). Dengan demikian perusahaan harus memberi umpan balik kepada karyawannya agar memiliki kinerja karyawan tinggi salah satunya dengan memberikan

insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Dengan adanya pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan sangat membantu dalam menganalisa kinerja karyawan dan membantu perusahaan dalam meningkatkan dan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Insentif merupakan salah satu alat pendorong dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu pemberian insentif kepada seorang karyawan hendaknya sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan tersebut.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata – rata variabel kinerja karyawan. Skor rata – rata kinerja karyawan sebesar adalah sebesar 66,3 persen (tabel 4.6). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini ;



**Gambar 4.2 Interpretasi Skor Rata – Rata Kinerja karyawan**

Berdasarkan gambar 4.2 diketahui bahwa skor rata – rata kinerja karyawan berada pada kategori cukup.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap seluruh variabel penelitian ini maka dapat dirangkum tingkat penilaian responden seperti tampak pada Tabel berikut :

Tabel 4.6

Ringkasan Penilaian Varibel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Insentif finansial	2.69	Baik
Insentif nonfinansial	2.60	Baik
Kinerja	2.65	Baik

Berdasarkan hasil rangkuman deskriptif terhadap penilaian responden pada variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. TRISULA Yogyakarta memiliki nilai rata – rata sebesar 2,60 (baik). Hasil ini juga didukung dengan penilaian kinerja karyawan yang baik. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa karyawan memberikan penilaian baik pada variabel kinerja, **terbukti**.

## 4.2. Analisis Inferensial

### 4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*soft were*) komputer program SPSS

17. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Insentif finansial ( $X_1$ ) dan Insentif nonfinansial ( $X_2$ ) yang mempengaruhi Kinerja karyawan CV. TRISULA Yogyakarta dilihat dalam tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7**

**Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig t
Konstanta	0.933	2.905	0.006
Insentif finansial ( $X_1$ )	0.366	2.857	0.007
Insentif nonfinansial ( $X_2$ )	0.284	2.457	0.018
R square	0,401		
F hitung	14,406		

Sumber : Data hasil regresi

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV. TRISULA Yogyakarta sebagai berikut :

$$Y = 0,933 + 0,366 X_1 + 0,284 X_2$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

#### **4.2.1.1. Konstanta (Koefisien a)**

Nilai Konstanta sebesar 0,933 menyatakan bahwa jika tidak ada insentif finansial, dan insentif nonfinansial ( $X=0$ ) maka kinerja karyawan CV. TRISULA Yogyakarta adalah 0,933.

#### **4.2.1.2. Koefisien Insentif finansial ( $b_1$ )**

Insentif finansial ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,366. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Insentif finansial dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Insentif finansial yang telah dimiliki karyawan semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Insentif finansial yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

#### **4.2.1.3. Koefisien Insentif nonfinansial ( $b_2$ )**

Insentif nonfinansial ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,284. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Insentif nonfinansial dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Insentif nonfinansial karyawan semakin baik

mengakibatkan kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Insentif nonfinansial yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

## 4.2.2 Uji Hipotesis

### 4.2.2.1 Uji Hipotesis Untuk Regresi Secara Serentak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel insentif terhadap kinerja karyawan CV. TRISULA Yogyakarta. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig-F) dengan taraf signifikan 0,05. Adapun prosedur pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

a. Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

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

Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji statistik yang digunakan adalah uji F

c. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

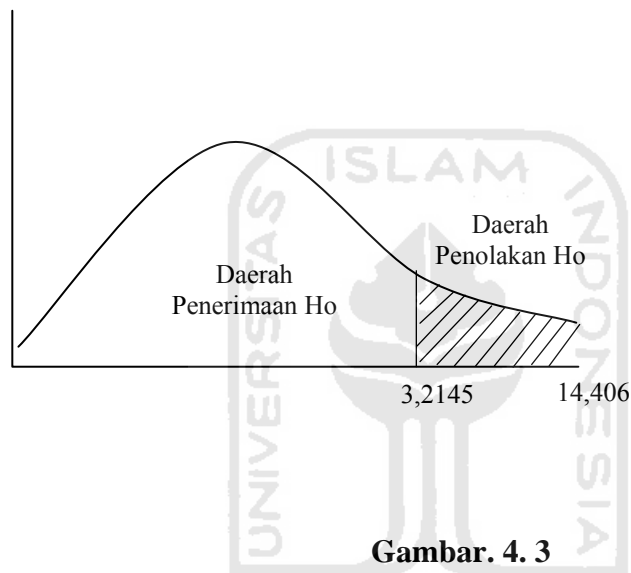
d. Kesimpulan

Ho diterima apabila  $\text{Sig F} > 0,05$



Ho ditolak apabila  $\text{Sig } F \leq 0,05$

Dari tabel 4.7 di atas di dapat  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 14,406 dengan signifikansi (p-value) 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa p-value jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditolerir 0,05 ( $\text{sig } f < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_o$ . Ini menunjukkan bahwa Insentif finansial ( $X_1$ ), dan Insentif nonfinansial ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di CV. TRISULA Yogyakarta.



Uji F-Statistik Variabel  $X_1$ , dan  $X_2$ , terhadap Y

Dari gambar diatas, menunjukkan  $F_{\text{hitung}} >$  dari  $F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_o$  ditolak. Yang berarti variabel insentif secara bersama-sama mempunyai yang signifikan terhadap kinerja.

#### 4.2.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Dari tabel 4.7 dapat koefisien determinasi ( $R^2 \text{ square}$ ) sebesar 0,401, maka dapat diartikan bahwa 40,1 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari Insentif finansial ( $X_1$ ), dan Insentif nonfinansial ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya

sebesar 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti motivasi kerja, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

#### 4.2.2.3 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji secara parsial untuk membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dengan membandingkan p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi yang ditolerir (5%), dapat digunakan untuk menyimpulkan untuk menolak atau menerima hipotesis.

- a. Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

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

Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- b. Uji statistik yang digunakan adalah uji t  
c. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05  
d. Kesimpulan

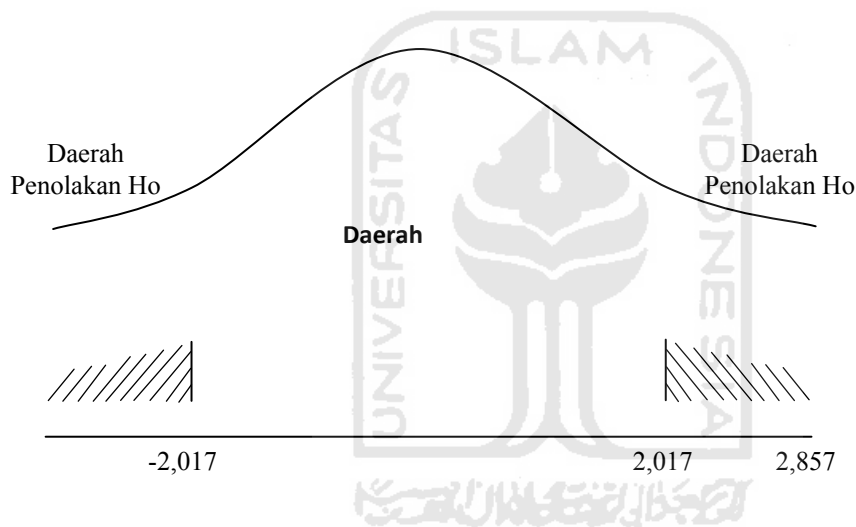
Ho diterima apabila Sig t > 0,05

Ho ditolak apabila Sig t ≤ 0,05

- 1) Pengujian variabel Insentif finansial

Berdasarkan Tabel 4.7 variabel insentif finansial diperoleh t hitung sebesar 2,857 dan probability (sig-t) sebesar  $0,007 < 0,05$ . Hasil ini berarti  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan positif insentif finansial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif finansial maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah insentif finansial maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :



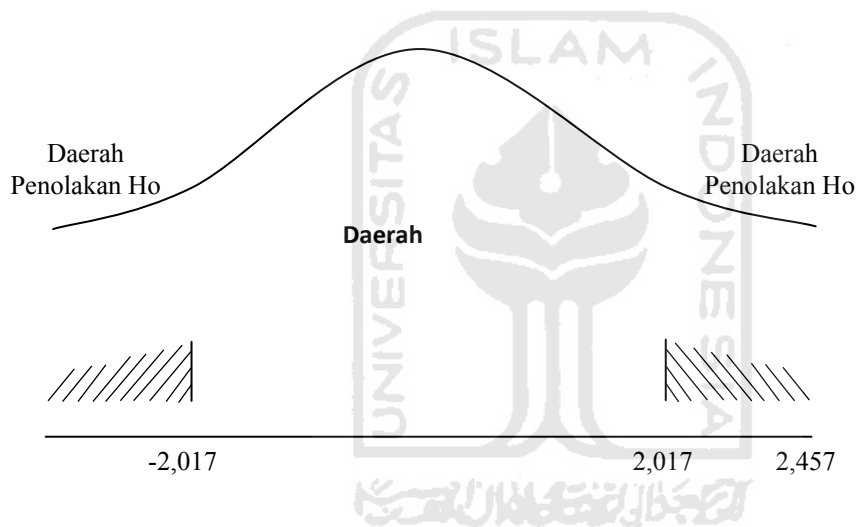
**Gambar 4.4 Pengujian Terhadap Koefisien Insentif Finansial**

Dari gambar diatas, menunjukkan  $F$  hitung  $>$  dari  $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Yang berarti dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengujian variabel Insentif nonfinansial

Berdasarkan Tabel 4.7 variabel insentif nonfinansial diperoleh t hitung sebesar 2,457 dan probability (sig-t) sebesar  $0,018 < 0,05$ . Hasil ini berarti  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan positif insentif nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif nonfinansial maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah insentif nonfinansial maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 4.5 Pengujian Terhadap Koefisien Insentif Nonfinansial**

Dari gambar diatas, menunjukkan F hitung > dari F tabel, maka  $H_0$  ditolak. Yang berarti dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Nonfinansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa variabel insentif finansial, dan insentif nonfinansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

karyawan dapat dibuktikan, dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Diduga insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di CV. TRISULA Yogyakarta” **terbukti**.

#### 4.2.2.4 Analisis Korelasi koefisien determinasi parsial

Untuk membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan “Insentif Finansial memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan CV. TRISULA Yogyakarta” digunakan bobot pengaruh yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial. Hasil koefisien determinasi parsial dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Korelasi Parsial**

Variabel	Koef. Determinasi Parsial ( $r^2$ )
Insentif finansial langsung ( $X_1$ )	0.160
Insentif finansial tidak langsung ( $X_2$ )	0.123

- 1)  $r_{y1,2} = 0,160$  koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,160 artinya 16% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor insentif finansial.

- 2)  $r_{y_2,1} = 0,123$  koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,123 artinya 12,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor insentif nonfinansial.

Dari analisis kedua variabel tersebut di atas koefisien determinasi parsial terbesar ditunjukkan oleh variabel faktor insentif finansial ( $X_1$ ) sebesar 0,160 atau 16%. Dengan demikian untuk variabel faktor insentif finansial ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan CV. TRISULA Yogyakarta. Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Diduga Insentif finansial paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. TRISULA Yogyakarta” **dapat dibuktikan**.

#### 4.3. Pembahasan dan Implikasi

Berdasarkan hasil rangkuman deskriptif terhadap penilaian responden pada variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. TRISULA Yogyakarta memiliki nilai rata – rata sebesar 2,60 (tinggi). Hasil ini juga didukung dengan penilaian kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian karyawan memberikan penilaian tinggi pada variabel insentif dan kinerja karyawan.

Variabel Insentif yang terdiri dari insentif finansial dan insentif nonfinansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, terbukti sig t yang nilainya lebih kecil 5%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memperhatikan insentif karyawan yang terdiri dari insentif finansial dan insentif nonfinansial yaitu dengan cara memberikan tunjangan, bonus dan jaminan yang memenuhi kebutuhan karyawan. Untuk itu pihak manajemen perusahaan harus selalu memperhatikan kebutuhan pokok karyawan yang disesuaikan dengan standar upah minimum wilayah tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan baik insentif yang sifatnya finansial maupun

nonfinansial. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi. Sebuah sistem insentif biasanya akan memiliki kesempatan sukses yang lebih besar jika semua karyawan di dalam organisasi diberi kesempatan berpartisipasi. Jika beberapa karyawan dikucilkan, mereka mungkin akan menjadi iri dan benci kepada orang-orang yang memiliki kesempatan memperoleh bayaran insentif ekstra, dan akibatnya akan kurang mau bekerja sama sampai maksimal.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dhyanta Arimurti, Sarjana Universitas Widyatama Bandung (2005). Dari hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, didapat hasil yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian insentif mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja Sumber Daya Manusia.

Didalam perusahaan sangatlah penting diterapkannya atau diberikannya insentif terhadap karyawan, hal ini dapat berguna untuk mendorong kinerja dan dengan adanya insentif yang baik dan adil menurut karyawan sangat membantu perusahaan didalam proses pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Dengan adanya pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan sangat membantu dalam menganalisa kinerja karyawan dan membantu perusahaan dalam meningkatkan dan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Insentif merupakan salah satu alat pendorong dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu pemberian insentif kepada seorang karyawan hendaknya sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan tersebut.

Dengan insentif yang baik dan layak menurut persepsi karyawan dapat mendorong dan

memberikan semangat didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, oleh karena pemberian insentif didalam perusahaan dalam hal ini CV. TRISULA Yogyakarta. Sangatlah penting terhadap kemajuan, peningkatan kinerja dan tercapainya segala rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan





**Tabel 4.9****Ringkasan Hasil Penelitian**

Hasil Penelitian	Keterangan		
	Mean	Kategori	
1. Analisis deskriptif			
a. Insentif finansial	2.69	Baik	
b. Insentif nonfinansial	2.60	Baik	
c. Kinerja karyawan	2.65	Tinggi	
2. Analisis Regresi Linier Berganda	p value	Nilai kritis	Hasil
H1 : Insentif finansial dan nonfinansial berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja	0.000	0,05	H1 diterima
H1 : Insentif finansial dan nonfinansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja	0.000	0,05	H1 diterima
H2 : Insentif finansial paling berpengaruh dominan terhadap kinerja	$r^2 = 16\%$		H2 diterima

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan penilaian responden terhadap variabel insentif menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian baik pada variabel insentif yaitu dengan rata – rata sebesar 2,60 (baik) yaitu terdiri dari dimensi insentif finansial dengan rata – rata sebesar 2,69 (baik) dan dimensi insentif nonfinansial yaitu dengan rata – rata sebesar 2,50 (baik). Artinya insentif yang diterapkan pada CV. TRISULA adalah jenis insentif finansial.
2. Terdapat pengaruh secara simultan dan parsial insentif yang terdiri dari insentif finansial dan insentif nonfinansial terhadap kinerja karyawan CV. TRISULA. Hal ini berarti semakin tinggi insentif maka kinerja karyawan CV. TRISULA juga akan semakin meningkat. Sedangkan besarnya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap Kinerja sebesar 40,1 persen sedangkan sisanya 59,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
3. Insentif finansial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. TRISULA Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan CV. TRISULA Yogyakarta lebih ditentukan pada besar kecilnya insentif finansial yang diperolehnya dibanding faktor insentif yang lain

## 5.2 Saran

Berdasar kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi CV. TRISULA Yogyakarta berkaitan dengan pengaruh Insentif terhadap Kinerja.

Karyawan masih memberikan penilaian rendah pada indikator jaminan sosial (berupa rumah dan mobil dinas), kenaikan karir disesuaikan prestasi dan adanya poliklinik kesehatan di perusahaan. Hendaknya pihak manajemen CV. TRISULA Yogyakarta menetapkan atau membuat jenjang karir bagi karyawan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk terus meningkatkan kinerjanya sampai memperoleh jabatan atau karir yang semakin bagus.

Manajemen CV. TRISULA dapat membuat *mess* atau rumah peristirahatan di lingkungan kantor bagi pegawai yang rumahnya jauh dari kantor serta pihak perusahaan dapat menyediakan kendaraan angkut untuk menuju proyek, dan memberikan fasilitas kendaraan roda dua bagi karyawan bagian marketing serta pimpinan proyek, sehingga mobilitas pegawai lebih mudah. Untuk meningkatkan tunjangan kesehatan manajemen CV. TRISULA dapat menyediakan obat – obatan serta bekerjasama dengan dokter umum dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawan

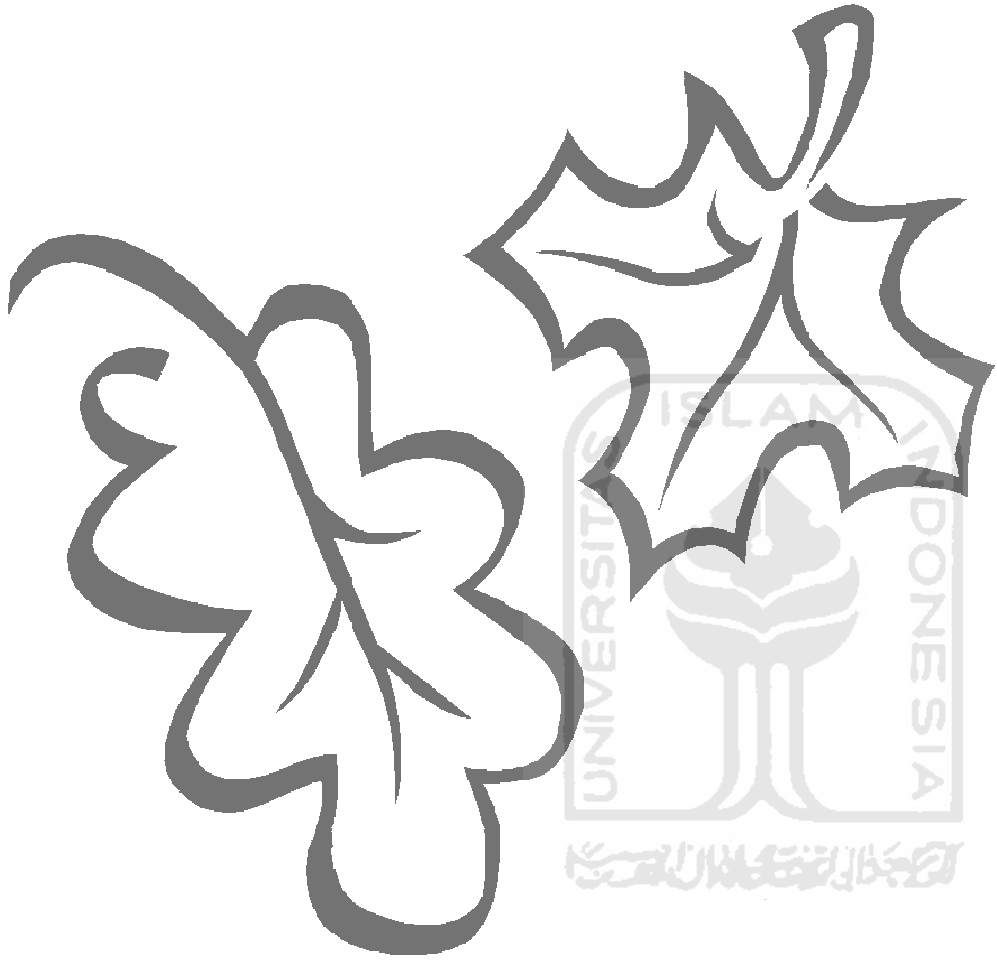
## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Alex S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Gary Dessler. 2003. *Human Resources Development*. Prentice Hill
- Malayu Hasibuan, SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malayu Hasibuan, SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malayu Hasibuan, SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Moh. Nazir. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mustafa, Zaenal E.Q, (1995). *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*, BPFE-UII, Edisi II, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Ketujuh, Jakarta: Radar Jaya Offset
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 3, cetakan pertama, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sarwoto, 1996, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta, Erlangga
- Sudarmanto. (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

Schuller, Randal S., Jackson Susan E., 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keenam, Jakarta: Erlangga

Wibowo.(2007), *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada





Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta

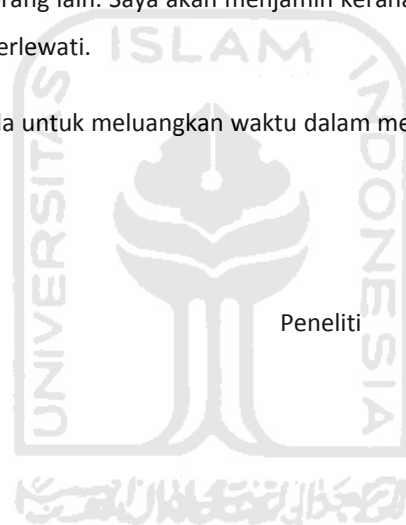
---

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan yang anda jalani saat ini, perkenankanlah saya meminta kesediaan anda meluangkan waktu untuk mengisi daftar pernyataan atau skala yang telah saya susun.

Skala ini saya susun untuk keperluan penelitian. Jawablah pernyataan sesuai dengan keadaan perasaan dan pikiran anda tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Saya akan menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban anda. Dimohon jangan sampai ada nomor yang terlewati.

Atas perhatian dan kesediaan anda untuk meluangkan waktu dalam mengisi skala ini saya ucapkan terima kasih.



Adiatma Prammantara

**A. Identitas Diri**

Nama (boleh inisial) :

Usia :

Masa kerja :

**B. Petunjuk Pengisian**

Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan saudara. Berilah tanda silang (X) pada alternatif jawaban pada setiap pernyataan.

**SB** : Bila jawaban **Sangat Baik**

**B** : Bila jawaban **Baik**

**TB** : Bila jawaban **Tidak Baik**

**STB** : Bila jawaban **Sangat Tidak Baik**

Tidak ada jawaban yang salah, jawaban yang benar adalah yang paling sesuai dengan diri saudara. Usahakan setiap pernyataan memiliki jawaban.





## SKALA I

### INSENTIF FINANSIAL

No	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	KB	TB
1.	Karyawan memperoleh bonus/pembagian atas laba tahunan perusahaan				
2.	Besarnya insentif bulanan yang disesuaikan dengan prestasi kerjanya				
3.	Adanya bonus prestasi tahunan				
4.	Pemberian bonus yang adil pada setiap lini karyawan				
5.	Pemberian uang lembur bulanan				
6.	Besarnya uang lembur sesuai dengan beban kerja				
7.	Adanya tunjangan biaya pengobatan				
8.	Adanya tunjangan rawat inap di rumah sakit				
9.	Adanya tunjangan hari raya keagamaan				
10.	Tunjangan kesehatan diberikan secara adil				
11.	Adanya jaminan sosial seperti rumah dan mobil dinas				
12.	Pemberian jaminan sosial tenaga kerja atas kecelakaan dan kematian				
13.	Pemberian jaminan hari tua				
14.	Seluruh insentif yang diberikan tepat waktu				

### INSENTIF NON FINANSIAL

No	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	KB	TB
1.	Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi				
2.	Atasan memberikan ucapan terima kasih atas hasil kerja karyawan				
3.	Karyawan mendapatkan kesempatan promosi jabatan dalam meningkatkan karir				
4.	Adanya tanda jasa bagi karyawan yang loyal				
5.	Kenaikan karir disesuaikan dengan prestasi dan kedisiplinan				
6.	Adanya fasilitas P3K di lingkungan perusahaan				
7.	Adanya poliklinik kesehatan di perusahaan				
8.	Adanya tenaga medis di lingkungan perusahaan				
9.	Tersedianya alat Keselamatan kerja				

## SKALA II

### KINERJA (Y)

Berilah tanda silang ( X ) pada jawaban yang dianggap paling tepat

#### 1.Kehandalan

NO	PERNYATAAN	SB	B	KB	TB
1.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan benar				
2.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat				
3.	Kesungguhan dalam melakukan pekerjaan				
4.	Kemampuan melayani pelanggan dengan benar				
5.	Kemampuan melayani pelanggan dengan tepat				

#### 2.Daya Tanggap

NO	PERNYATAAN	SB	B	KB	TB
1.	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
2.	Kesiapan memberikan pelayanan saat bekerja				
3.	Mampu memenuhi keinginan atasan pada saat bekerja				

#### 3.Kompetensi

NO	PERNYATAAN	SB	B	KB	TB
1.	Kemampuan memahami pelaksanaan pekerjaan				
2.	Menguasai pengetahuan yang berhubungan				

	dengan pekerjaan				
3.	Memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan kebutuhan				



#### 4. Kesopanan

NO	PERNYATAAN	SB	B	KB	TB
1.	Bersikap sopan santun kepada rekan kerja				
2.	Bersikap sopan santun kepada atasan				
3.	Bersikap hormat kepada rekan kerja				
4.	Bersikap hormat kepada atasan				
5.	Menjalin persahabatan kepada rekan kerja				
6.	Menjalin persahabatan kepada atasan				

#### 5. Komunikasi

NO	PERNYATAAN	SB	B	KB	TB
1.	Terjalin komunikasi yang baik dalam bekerja				
2.	Kemampuan komunikasi yang baik kepada atasan				
3.	Kemampuan komunikasi yang baik kepada rekan kerja				
4.	Memberikan informasi yang tepat dalam bekerja				
5.	Memberikan informasi yang tepat kepada atasan				
6.	Memberikan informasi yang tepat kepada rekan kerja				

## 6.Kejujuran

NO	PERNYATAAN	SB	B	KB	TB
1.	Jujur dalam memberikan informasi dalam lingkungan pekerjaan				
2.	Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada atasan				
3.	Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada pelanggan				
4.	Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada rekan kerja				
5.	Dapat dipercaya dalam lingkungan pekerjaan				
6.	Memberikan informasi yang tepat kepada pelanggan				
7.	Memberikan informasi yang tepat kepada rekan kerja				

## 7. Keamanan

NO	PERNYATAAN	SB	B	KB	TB
1.	Mengetahui arah evakuasi apabila dalam keadaan darurat				
2.	Mampu menggunakan alat tabung pemadam kebakaran				
3.	Mampu merawat peralatan kerja				

**REKAPITULASI DATA 46 KARYAWAN**

No	Profil			Insentif															
	Gender	Usia	Masa kerja	IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	IN6	IN7	IN8	IN9	IN10	IN11	IN12	IN13	IN15	IN16	
1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	
2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	2	4	3	2	3	3	
3	1	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	1	3	2	3	3	4	2	
4	1	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	1	4	3	3	4	
5	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
6	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	
7	1	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
8	1	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	
9	1	3	2	4	4	4	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	
10	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	
11	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	
12	1	2	3	4	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	2	3	4	
13	2	2	1	2	4	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	
14	1	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	
15	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	
16	2	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	
17	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	1	4	3	2	2	2	3	3	
18	1	2	2	4	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	3	4	2	
19	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	
20	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	
21	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	
22	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	
23	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
24	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	
25	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
26	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	
27	1	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	
28	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
29	1	2	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	1	3	2	2	1	
30	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	1	

No	Profil			Insentif															
	Gender	Usia	Masa kerja	IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	IN6	IN7	IN8	IN9	IN10	IN11	IN12	IN13	IN15	IN16	
31	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	
32	1	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	3	
33	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	
34	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	
35	1	3	1	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	4	
36	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	4	1	2	2	2	3	2	
37	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	1	3	2	3	3	
38	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	1	4	2	3	3	1	
39	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	1	
40	1	2	1	4	4	4	3	2	2	3	1	4	3	2	2	2	3	2	
41	1	2	1	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
42	1	2	1	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	4	
43	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
44	1	2	1	1	3	2	3	3	4	2	1	3	4	1	2	3	3	2	
45	1	2	2	1	2	3	3	2	3	3	4	1	3	4	2	1	1	2	
46	1	2	1	3	4	2	3	2	3	1	3	2	1	2	3	2	1	2	
Mean				2,87	2,96	2,91	2,61	2,59	2,74	2,74	2,65	2,89	2,61	2,35	2,57	2,57	2,67	2,54	





**REKAPITULASI DATA 46 KARYAWAN**

	IN17	IN18	IN19	IN20	IN21	IN22	IN23	IN24	X	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12
1	1	2	3	2	3	2	3	3	2,696	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
2	2	3	2	2	3	3	3	3	2,739	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	2
3	1	2	1	3	3	1	2	3	2,391	2	1	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1
4	1	1	3	2	3	3	3	3	2,739	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3
5	1	1	3	2	3	3	3	3	2,652	2	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3
6	2	2	3	3	2	3	2	2	2,913	3	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	1
7	2	2	3	3	2	3	2	2	3,043	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3
8	1	2	3	2	3	2	2	2	2,696	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
9	1	2	3	3	3	3	2	3	2,826	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
10	3	2	3	4	3	3	3	2	3,174	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
11	2	3	3	3	2	4	3	3	3,261	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3
12	2	3	3	3	2	4	1	2	2,565	1	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2
13	1	3	3	2	1	1	1	3	2,217	1	3	2	3	3	2	1	1	3	2	1	2
14	3	2	2	3	3	3	3	2	2,957	1	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3
15	2	3	2	3	2	1	1	2	2,304	1	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1
16	3	3	3	4	3	3	2	2	2,696	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3
17	3	3	3	4	3	3	3	3	2,652	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3
18	3	3	4	1	3	3	2	3	2,826	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	1	3
19	4	3	2	4	4	3	2	2	2,913	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2
20	4	4	4	2	4	3	3	4	3,304	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
21	2	2	3	2	2	1	2	3	2,087	1	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3
22	1	2	3	2	1	3	3	3	2,261	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2
23	4	3	2	3	4	4	3	3	3,391	3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3
24	1	2	2	2	1	1	1	2	1,739	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2,957	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
26	1	2	3	2	3	3	3	2	2,652	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
27	2	3	3	1	2	3	1	3	2,304	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2
28	4	3	4	3	4	3	3	2	3,087	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
29	1	3	2	2	2	1	3	3	2,478	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2
30	1	3	3	2	2	1	3	3	2,348	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3

	IN17	IN18	IN19	IN20	IN21	IN22	IN23	IN24	X	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12
31	3	3	4	2	3	2	3	3	2,478	4	1	2	3	1	2	3	2	1	3	1	3
32	1	2	4	2	2	3	4	3	2,783	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	4	2
33	3	2	4	3	3	4	2	3	2,87	3	2	4	3	1	3	2	3	3	3	2	3
34	1	2	2	3	2	1	3	2	2,043	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	1	4
35	1	3	2	2	2	3	3	3	2,826	4	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2
36	1	3	2	2	2	2	2	3	2,304	4	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2
37	1	3	2	1	2	2	3	3	2,435	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4
38	1	3	3	2	2	1	3	3	2,391	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3
39	1	3	3	1	2	2	3	2	2,261	2	3	3	2	1	2	1	2	3	3	4	2
40	1	2	3	1	2	3	3	2	2,522	3	2	3	3	4	2	4	4	4	2	3	3
41	2	3	3	2	2	3	3	3	2,696	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3
42	2	3	3	1	2	3	4	3	2,435	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	1	3
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	3	2	3	1	3	2	3	2	2,435	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
45	2	3	3	1	2	4	3	3	2,435	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3
46	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
	1,978	2,543	2,848	2,304	2,522	2,565	2,543	2,652	2,604	2,522	2,543	2,565	2,652	2,63	2,522	2,783	2,717	3,065	2,587	2,587	2,63

**REKAPITULASI DATA 46 KARYAWAN**

Kinerja Karyawan																						
	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	KK20	KK21	KK22	KK23	KK24	KK25	KK26	KK27	KK28	KK29	KK30	KK31	KK32	KK33	Y
1	3	2	3	4	4	3	3	1	2	1	2	1	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2,68
2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2,53
3	2	2	3	1	2	2	4	2	2	1	2	1	1	2	3	2	4	1	3	1	3	2,03
4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2,85
5	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2	3	3,00
6	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2,47
7	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2,97
8	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2,82
9	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3,18
10	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2,88
11	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3,53
12	3	1	3	4	2	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	4	2	1	3	2	2,38
13	4	1	1	1	2	1	4	3	2	4	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2,29
14	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3,35
15	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2,41
16	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3,00
17	3	4	2	3	4	1	4	3	2	1	2	1	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3,15
18	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	4	2	1	4	3	3	2	2	3	2,94
19	1	3	3	4	3	2	1	1	2	3	1	2	3	2	3	1	4	2	4	3	1	3,03
20	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3,32
21	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3,09
22	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3,03
23	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3,62
24	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2,88
25	2	3	3	3	2	4	3	3	3	1	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3,32
26	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3,79
27	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3	1	3	3,24
28	2	3	3	2	3	3	4	3	1	1	2	3	1	2	4	3	4	3	2	4	2	3,56
29	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3,74
30	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3,68

Kinerja Karyawan

	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	KK20	KK21	KK22	KK23	KK24	KK25	KK26	KK27	KK28	KK29	KK30	KK31	KK32	KK33	Y
31	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3,21
32	1	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3,76
33	2	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	1	3	1	3	3,59
34	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3,24
35	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3,91
36	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3,47
37	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4,26
38	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	3	3	2	3	2	3,24
39	2	2	3	3	4	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	1	3,32
40	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4,29
41	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4,12
42	3	2	1	1	2	3	2	4	3	2	2	1	3	2	4	3	4	3	1	2	4	3,65
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3,21
44	3	2	4	2	2	4	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	2	3	1	3	1	3,97
45	3	3	3	4	2	1	4	3	1	2	4	2	4	2	3	3	1	2	3	2	3	3,94
46	2	3	1	3	2	4	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3
	2,67	2,54	2,72	2,52	2,65	2,54	2,61	2,54	2,57	2,54	2,52	2,54	2,67	2,52	3,04	2,59	3,2	2,65	2,67	2,61	2,59	3,238



## Frequencies

### Statistics

		Gender	Usia	Masa kerja
N	Valid	46	46	46
	Missing	0	0	0

## Frequency Table

### Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	38	82.6	82.6	82.6
	Perempuan	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Usia

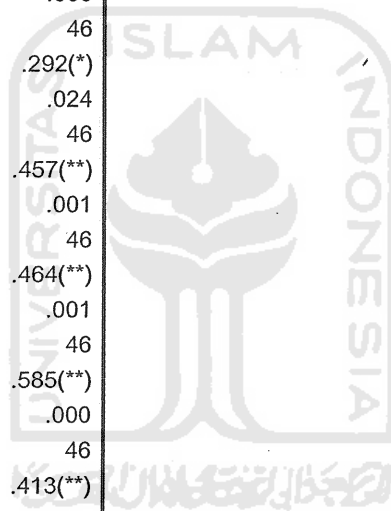
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	14	30.4	30.4	30.4
	25 - 35 tahun	17	37.0	37.0	67.4
	36 - 45 tahun	11	23.9	23.9	91.3
	> 45 tahun	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	15	32.6	32.6	32.6
	5 - 15 tahun	26	56.5	56.5	89.1
	> 15 tahun	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

## Correlations

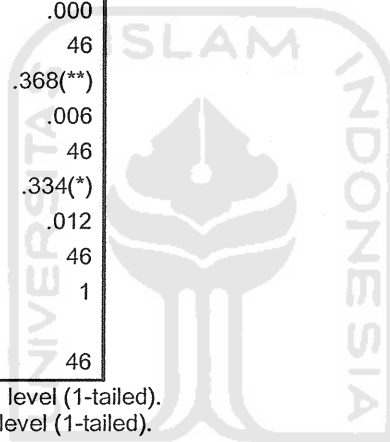
		Tot
IN1	Pearson Correlation	.494(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
IN2	Pearson Correlation	.489(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
IN3	Pearson Correlation	.563(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
IN4	Pearson Correlation	.415(**)
	Sig. (1-tailed)	.002
	N	46
IN5	Pearson Correlation	.527(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
IN6	Pearson Correlation	.292(*)
	Sig. (1-tailed)	.024
	N	46
IN7	Pearson Correlation	.457(**)
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	46
IN8	Pearson Correlation	.464(**)
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	46
IN9	Pearson Correlation	.585(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
IN10	Pearson Correlation	.413(**)
	Sig. (1-tailed)	.002
	N	46
IN11	Pearson Correlation	.350(**)
	Sig. (1-tailed)	.009
	N	46
IN12	Pearson Correlation	.570(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
IN13	Pearson Correlation	.526(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
IN15	Pearson Correlation	.296(*)
	Sig. (1-tailed)	.023
	N	46
IN16	Pearson Correlation	.502(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46



IN17	Pearson Correlation	.522(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
IN18	Pearson Correlation	.355(**)
	Sig. (1-tailed)	.008
	N	46
IN19	Pearson Correlation	.351(**)
	Sig. (1-tailed)	.008
	N	46
IN20	Pearson Correlation	.434(**)
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	46
IN21	Pearson Correlation	.634(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
IN22	Pearson Correlation	.645(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
IN23	Pearson Correlation	.368(**)
	Sig. (1-tailed)	.006
	N	46
IN24	Pearson Correlation	.334(*)
	Sig. (1-tailed)	.012
	N	46
Tot	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	46

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



الجامعة الإسلامية

## Reliability Insentif Finansial

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	14

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IN1	34.8478	25.065	.440	.741
IN2	34.7609	25.342	.474	.738
IN3	34.8043	25.494	.529	.734
IN4	35.1087	27.299	.321	.753
IN5	35.1304	27.316	.370	.750
IN6	34.9783	28.555	.285	.762
IN7	34.9783	25.711	.509	.736
IN8	35.0652	25.840	.328	.754
IN9	34.8261	24.591	.398	.747
IN10	35.1087	26.766	.285	.757
IN11	35.3696	27.483	.280	.769
IN12	35.1522	25.199	.523	.733
IN13	35.1522	25.510	.480	.738
IN14	35.0435	27.331	.283	.756



## Reliability Insentif Non finansial

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IN15	19.6522	12.943	.287	.695
IN16	20.2174	10.974	.561	.627
IN17	19.6957	13.950	.343	.680
IN18	19.4348	13.985	.276	.690
IN19	19.8913	13.655	.240	.700
IN20	19.6739	11.914	.633	.622
IN21	19.6304	11.127	.609	.617
IN22	19.6957	14.394	.286	.705
IN23	19.6739	14.669	.231	.696

## Correlations

		Tot
KK1	Pearson Correlation	.472(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK2	Pearson Correlation	.414(**)
	Sig. (1-tailed)	.002
	N	46
KK3	Pearson Correlation	.349(**)
	Sig. (1-tailed)	.009
	N	46
KK4	Pearson Correlation	.556(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK5	Pearson Correlation	.650(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK6	Pearson Correlation	.466(**)
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	46
KK7	Pearson Correlation	.683(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK8	Pearson Correlation	.516(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK9	Pearson Correlation	.348(**)
	Sig. (1-tailed)	.009
	N	46
KK10	Pearson Correlation	.297(*)
	Sig. (1-tailed)	.022
	N	46
KK11	Pearson Correlation	.542(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK12	Pearson Correlation	.513(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK13	Pearson Correlation	.356(**)
	Sig. (1-tailed)	.008
	N	46
KK14	Pearson Correlation	.512(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK15	Pearson Correlation	.567(**)
	Sig. (1-tailed)	.000



	N	46
KK16	Pearson Correlation	.315(*)
	Sig. (1-tailed)	.017
	N	46
KK17	Pearson Correlation	.456(**)
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	46
KK18	Pearson Correlation	.482(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK19	Pearson Correlation	.424(**)
	Sig. (1-tailed)	.002
	N	46
KK20	Pearson Correlation	.406(**)
	Sig. (1-tailed)	.003
	N	46
KK21	Pearson Correlation	.409(**)
	Sig. (1-tailed)	.002
	N	46
KK22	Pearson Correlation	.375(**)
	Sig. (1-tailed)	.005
	N	46
KK23	Pearson Correlation	.460(**)
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	46
KK24	Pearson Correlation	.492(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK25	Pearson Correlation	.472(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK26	Pearson Correlation	.554(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK27	Pearson Correlation	.522(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK28	Pearson Correlation	.593(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK29	Pearson Correlation	.524(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK30	Pearson Correlation	.537(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	46
KK31	Pearson Correlation	.385(**)



	Sig. (1-tailed)	.004
	N	46
KK32	Pearson Correlation	.465(**)
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	46
KK33	Pearson Correlation	.398(**)
	Sig. (1-tailed)	.003
	N	46
Tot	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	46

\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	33

