

**PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN INSENTIF NON
MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.ABADI JAYA BERSAMA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**DINA INDRIANA TARIGAN
158320107**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

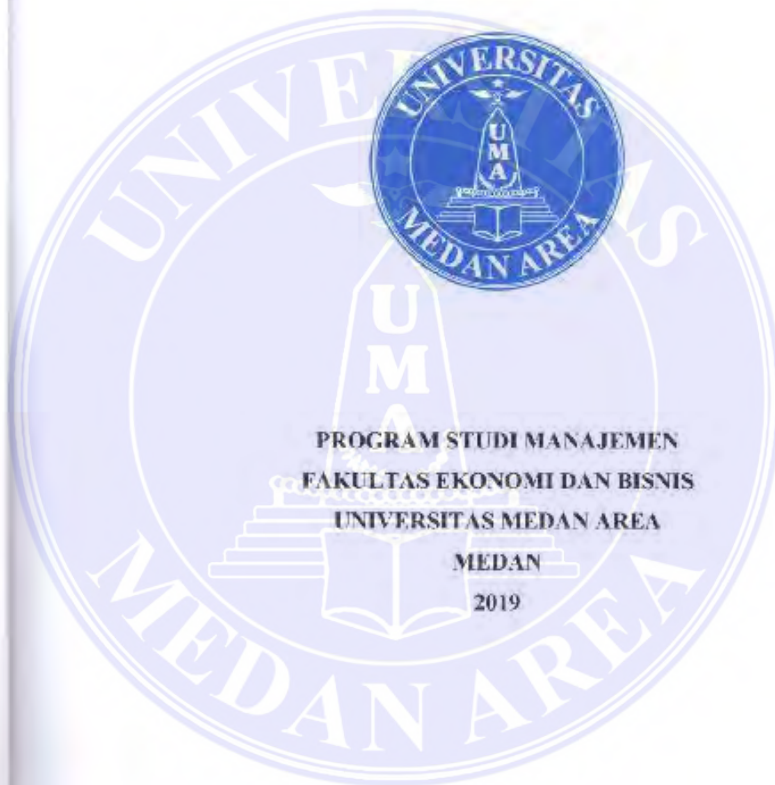
**PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN INSENTIF NON
MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.ABADI JAYA BERSAMA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

DINA INDRIANA TARIGAN

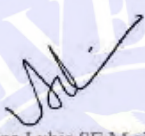
15.832.0107

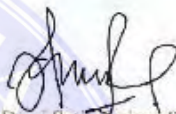


LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap
Kinerja Karyawan Pt. Abadi Jaya Bersama Medan
Nama : Dina Indriana Tarigan
NPM : 15.832.0107
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh:
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si
Pembimbing II


Dr. Hisham Erendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Priyadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 23 September 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 23 September 2019



Dina Indriana Tarigan

15.832.0107



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKIRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

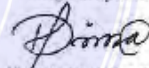
Nama : DINA INDRIANA TARIGAN
NPM : 15.832.0107
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak bebas royalti non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN INSENTIF NON MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ABADI JAYA BERSAMA MEDAN Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 23 September 2019

Yang Menyatakan



(DINA INDRIANA TARIGAN)

ABSTRAK

Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan PT.Abadi Jaya Bersama

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan PT.Abadi Jaya Bersama. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Abadi Jaya Bersama. yang berjumlah 60 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 60 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel Insentif Material mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Abadi Jaya Bersama.. ; (2) secara parsial variabel Insentif Non Material mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Abadi Jaya Bersama.; (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Insentif Material dan Insentif Non Material terhadap Kinerja Karyawan PT.Abadi Jaya Bersama..

Kata kunci : Insentif Material, Insentif Non Material, Kinerja.

ABSTRACT

Effect of Material Incentives and Non-Material Incentives on Employee Performance at PT.Abadi Jaya Bersama

The purpose of this study is to find out and analyze the effect of material incentives and non-material incentives on the employee performance of PT.Abadi Jaya Bersama

The research method used is exploratory research, where the variable is measured by a Likert scale. The method of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all employees at PT.Abadi Jaya Bersama. which numbered 60 people. Sampling with saturated sampling method or better known as census. In this study the population is relatively small, which is as many as 60 people. Data processing uses SPSS version 23 software, with descriptive analysis and hypothesis testing of multiple regression analysis.

The results of the study show that: (1) partially the Material Incentive variable affects the Performance of Employees of PT.Abadi Jaya Bersama ...; (2) partially the Non-Material Incentive variable affects the Employee Performance of PT.Abadi Jaya Bersama; (3) simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of Material Incentives and Non-Material Incentives on Employee Performance at PT.Abadi Jaya Bersama ..

Keywords: Material Incentives, Non Material Incentives, Performance.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN INSENTIF NON MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ABADI JAYA BERSAMA MEDAN”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Buat kedua orang tua saya, Bapak Alm Rejeki Tarigan dan ibu Rosminar yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.

3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area
5. Ibu Adelina Lubis SE,M.Si, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Eka Setia Dewi Tarigan SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Adik saya Renaldi Ramadhan Tarigan yang memberikan banyak dukungan dan membantu saya dalam penyelesaian skripsi saya ini.
10. Buat teman-teman saya Namira Haura, Nathalie Elisyah, Riana Sartika dan Angga Dermawan yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, 28 Februari 2019

Dina Indriana Tarigan

15. 832.0107



DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II. Tinjauan Pustaka	6
2.1. Kinerja Karyawan	6
2.1.1. Pengertian Kinerja	6
2.1.2. Dimensi Kinerja	7
2.1.3. Tujuan Penilaian Kinerja	8
2.1.4. Indikator Kinerja	9
2.2. Insentif	10
2.2.1. Pengertian Insentif	10
2.2.2. Jenis - Jenis Insentif	11
2.2.3. Tujuan Pemberian Insentif	15
2.2.4. Indikator Insentif Material dan Insentif	
Non Material	17
2.3. Penelitian Terdahulu	17

2.4. Kerangka Konseptual	20
2.5. Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.3 Defenisi Operasional	24
3.4 Jenis dan Sumber Data	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Teknik Analisis Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Hasil Penelitian	32
4.2 Uji validitas dan Rehabilitas	39
4.3 Uji Asumsi Klasik	43
4.4 Model Asumsi Berganda	48
4.5 Uji Hipotesis	50
4.6 Koefisien Determinasi	53
4.7 Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
A.Kesimpulan	58
B.Saran	59
DAFTARPUSTAKA.....	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1.	Rencana Waktu Penelitian	23
Tabel 3.2.	Operasional Variabel	25
Tabel 3.3.	Bobot Nilai Angket	26



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam menjalankan perusahaan di dalam era globalisasi saat ini. Walaupun perusahaan tersebut memiliki sumber daya lain yang melimpah, jika semua itu tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan sulit dicapai. Melihat peran SDM sangat penting dalam perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan melalui kebijakan-kebijakan SDM yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai alat meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan untuk memberi kontribusi maksimal kepada perusahaan. Kebijakan perusahaan diharapkan dapat merangsang motivasi dan kinerja karyawan sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Adapun salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Dari hasil penilaian tersebut dapat dilihat kinerja karyawan atau dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur.

Menurut Dharma (2013:55) Dalam pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya: Kuantitas, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah

keluaran yang dihasilkan. Kualitas, yaitu mencerminkan seberapa baik penyelesaian atau mutu yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan. Namun baiknya kinerja seorang karyawan juga ditentukan banyak hal, diantaranya imbalan, atau sering disebut insentif. Insentif merupakan salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan perusahaan dalam bidang SDM.

Hasibuan (2011:118) menjelaskan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa dirinya memiliki peranan besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang insentif dan kinerja, maka diperoleh suatu gambaran bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan memiliki tujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Ketiga hal tersebut memiliki hubungan satu sama lain karena bila tanpa adanya pemberian insentif maka karyawan tidak akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Pernyataan tersebut sangat merugikan bagi pihak perusahaan karena karyawan merupakan bagian terpenting agar perusahaan dapat berjalan atau produksi. Pernyataan

tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rochmat (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari pemberian insentif kepada karyawan mengakibatkan mereka termotivasi dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka. Meningkatnya kebutuhan masyarakat akan kebutuhan pokok sangat mempengaruhi persaingan antar perusahaan yang bergerak dalam industry properti. Hal tersebut menyebabkan PT.Abadi Jaya Bersama Medan harus selalu siap bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang sejenis.. Kondisi tersebut mengharuskan PT.Abadi Jaya Bersama Medan dapat menghasilkan produk terbaik dan bermutu kepada konsumen dengan menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerja para karyawan. PT.Abadi Jaya Bersama Medan menyadari untuk memaksimalkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus menerapkan sistem pemberian insentif kepada karyawan. Penerapan sistem insentif yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja para karyawan agar bekerja secara maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berkaitan dengan insentif, penulis telah melakukan riset awal diperusahaan tersebut. Terutama dalam pemberian insentif karyawan. Ternyata dalam penelitian awal tersebut penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan pemberian insentif, baik insentif yang bersifat material maupun insentif non material. Ada beberapa karyawan yang menganggap insentif yang diberikan dalam bentuk material masih terlalu kecil, belum sebanding dengan produk yang dijual, yaitu rumah-rumah yang notabene harganya cukup tinggi. Kemudian

pembayaran insentif nya tidak sesuai dengan jadwal yang direncanakan. Selain insentif material, penulis juga menemukan masih ada karyawan yang merasa secara non material, mereka belum menerima. Seperti contoh sampai saat ini perusahaan masih jarang memberikan penghargaan dalam bentuk piagam atas prestasi yang dicapai. Atau pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Abadi Jaya Bersama Medan”**.

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Abadi Jaya Bersama Medan?
2. Apakah insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Abadi Jaya Bersama Medan?
3. Apakah insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Abadi Jaya Bersama Medan?

1.3.. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif material berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Abadi Jaya Bersama Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif non material berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Abadi Jaya Bersama Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif material dan insentif non material berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Abadi Jaya Bersama Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh insentif material dan insentif non material berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Abadi Jaya Bersama Medan.
3. Bagi peneliti lain
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi,
bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga

untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari insentif material dan insentif no material terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau job-performance berhubungan dengan motivasi dan kemampuan kerja seseorang, lebih tegas lagi dijelaskan oleh pendapat Robbin (2012:260) mengatakan : “ *the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time periode.*” (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu).

Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (2013:159-160): ”Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:548) menyatakan kinerja merupakan fungsi dari motivasi (M) dan kemampuan (A), yaitu kinerja = $f(A \times M)$.

Dari beberapa pendapat diatas tentang kinerja atau performance dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.2. Dimensi Kinerja

Menurut Bernandin & Russell dalam Faustino Cardoso Gomes (2013:142) mengatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian, dimensi penilaian kinerja:

1. *Quantity of work*, yaitu kuantitas kerja yang yang dihasilkan pada periode tertentu.
2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai dalam periode tertentu.
3. *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan.
4. *Creativeness*, yaitu kreativitas yang berkembang.
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dalam melakukan pekerjaan dilingkungan pekerjaan.
6. *Defendability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran atau penyelesaian kerja.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawab.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Kinerja hanya dapat didorong maju apabila pegawai mengetahui dan memahami sasaran-sasaran yang harus dicapainya (sebagai individu maupun anggota tim).

2.1.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010:10) menyatakan bahwa, tujuan dari penilaian kinerja secara umum adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Lebih jelasnya tujuan penilaian kinerja sebagaimana Agus Sunyoto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010:10-11) yaitu :

- a) Meningkatkan saling pengertian.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja karyawan.
- c) Memberikan peluang untuk mengemukakan pendapat.
- d) Merumuskan kembali sasaran masa depan.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan diklat. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat dipergunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan pengembangan dan yang lainnya yang berhubungan dengan tugas-tugas tertentu.

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:69) menjelaskan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

1. Realibility ditujukan dari adanya kesamaan penilaian untuk seorang pegawai yang dilakukan oleh dua orang penilai. Sedangkan
2. Validity tampak oleh adanya hubungan tertentu antara hasil penilaian dengan kinerja, misalnya kualitas pekerjaan, absensi dan kualitas pekerjaan.

3. Evaluasi secara periodik terhadap program penilaian juga diperlukan untuk menunjukkan apakah pengelolaan program sudah baik dan bermanfaat. Evaluasi juga diperlukan untuk menjawab kesangsian yang mungkin muncul dari pegawai dan manajemen, seperti pertanyaan “ benarkah bahwa mereka yang telah dinilai baik, bila diuji dengan faktor-faktor tertentu yang terukur akan terbukti benar-benar baik ?”

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:73), mengemukakan bahwa ruang lingkup pengukuran kinerja dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

- 1) Who : siapa yang dinilai dan siapa yang menilai
- 2) What: apa yang harus dinilai
- 3) Why : mengapa penilaian kinerja itu harus dilakukan
- 4) When : kapan waktu penilaian kinerja
- 5) Where : dimana penilaian kinerja dapat dilakukan
- 6) How : bagaimana penilaian kinerja dilakukan

2.1.4. Indikator Kinerja.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2016:260):

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Dianto (dalam Pasolong 2011: 50) mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan.
- b. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan wajib dipertahankan.

1.2. Insentif

2.2.1. Pengertian Insentif.

Insentif sebagai salah satu cara untuk memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yaitu sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat

memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Menurut Sarwoto (2010:144) Insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Sedangkan Hasibuan (2013:117) mendefinisikan Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Sementara pendapat lain dikemukakan Rivai (2010:767) yang mengartikan Insentif sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas, sampai pada pemahaman penulis bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

2.2.2 Jenis-Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan, dan oleh perusahaan tersebut dapat

dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Insentif digolongkan menjadi 3 bagian Menurut Hasibuan (2013:201) diantaranya adalah :

1. Insentif materil atau financial Insentif materil atau finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.
2. Insentif non materil atau non financial Insentif non materil atau non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.
3. Insentif social Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Sedangkan secara garis besar Menurut Sarwoto (2010:156), keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan:

1. Insentif Material

Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan atau orang lain dalam bentuk uang.

A. Insentif dalam bentuk uang

- a) Bonus, Uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak

menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

- b) Komisi, Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan
- c) Profit Share, Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
- d) Kompensasi, Program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa : Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomibagi karyawan setelah tidak bekerja lagi. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa

kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

B. Insentif dalam bentuk jaminan social. Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- a) Pembuatan rumah dinas
- b) Pengobatan secara cuma-cuma
- c) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- d) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- e) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- f) Pemberian piagam penghargaan
- g) Biaya pindah
- h) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
- i) Dan lain-lain.

2. Insentif Non Material,

Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi.
- b. Pemberian tanda jasa atau medali.
- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi.
- e. Ucapan terima kasih secara formal atau informal.
- f. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).
- g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya).

Berdasarkan penjelasan diatas, sampai pada pemahaman peneliti bahwa secara umum insentif digolongkan menjadi insentif material dan non-material. Dimana insentif material berbentuk uang dan barang, sedangkan non-material berbentuk penghargaan seperti piagam, medali dll, yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas standar.

2.2.3 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata. Sedangkan Insentif menurut Handoko (2008:156) diberikan pada karyawan bertujuan:

1. Memperoleh personalia yang *qualified* Insentif yang diberikan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan

bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakup yang sudah bekerja diberbagai perusahaan lain.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang Bila tingkat Insentif tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
3. Menjamin keadilan, Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan, Insentif hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, prestasi yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
5. Mengendalikan biaya-biaya, Suatu program insentif rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak, tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawan. Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau

tugastugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.

2.2.4 Indikator Insentif Material Dan Insentif Non Material.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif material dan Insentif Non Material. Menurut Rivai (2010:768) indikator tersebut di antaranya :

1. Insentif material indikatornya, yaitu:
 - a. Besarnya pemberian bonus
 - b. Ketepatan waktu pemberian bonus
 - c. Keadilan pemberian bonus
2. Insentif Non Material indikatornya, yaitu:
 - a. Variasi pemberian penghargaan
 - b. Obyektifitas pemberian penghargaan
 - c. Frekuensi pemberian penghargaan

1.3. Penelitian Terdahulu.

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah lingkungan kerja dan pemberian insentif material dan insentif non material terhadap kinerja karyawan, dan beberapa penelitian yang lain masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

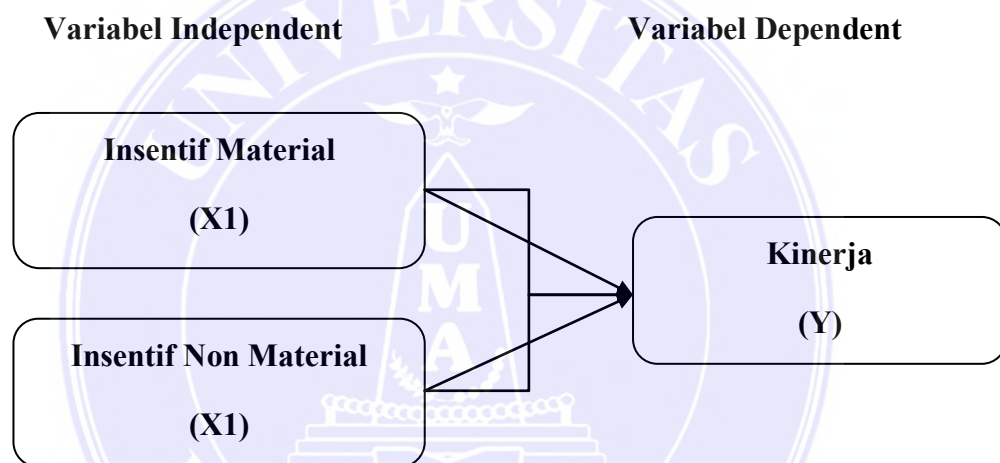
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Naufal Dyaksa Henanta 2018	Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang)	Variabel Terikat Kinerja Variabel Bebas Insentif material Insentif Non Material	Variabel Insentif Material memiliki nilai <i>grand mean</i> yang baik, hal ini menggambarkan bahwa karyawan PG Kebon Agung sangat setuju terhadap pemberian Insentif Material. Variabel Insentif Non Material juga memiliki nilai <i>grand mean</i> yang baik, hal ini menggambarkan bahwa karyawan PG Kebon Agung Malang juga sangat setuju dengan pemberian Insentif Non Material. Namun karena nilai <i>grand mean</i> Insentif Material lebih besar daripada nilai <i>grand mean</i> Insentif Non Material, maka hal ini menunjukkan bahwa Insentif Material lebih dominan diberikan kepada karyawan. Karyawan PG Kebon Agung memiliki Motivasi Kerja yang tinggi dapat dilihat dari nilai <i>grand mean</i> yang baik.
2.	Nur Azizah 2016	Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: BPR Syariah Bangun Drajat Warga)	Variabel Terikat Kinerja Variabel Bebas Insentif material Insentif Non Material	BPR Syariah Bangun Drajat Warga sudah menerapkan sistem insentif terhadap setiap pembagian kerja, dikarenakan Insentif finansial terhadap pembagian kerja sangatlah penting, guna untuk mempertahankan karyawan didalam sebuah organisasi agar kualitas keahliannya dalam bidang pekerjaan yang sesuai dengan pendidikannyadapat berkembang lebih baik.

3.	Christina Dwi Ningsih 2017	Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediator	Variabel Terikat Kinerja Variabel Bebas Insentif material Insentif Non Material	Dari hasil penelitian didapat jika insentfi material dan insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sangat mempengaruhi juga kinerja karyawan
4.	Anggi Rizki Zaputri 2016	Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya)	Variabel Terikat Kinerja Variabel Bebas Insentif material Insentif Non Material	Berdasarkan hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item menghasilkan nilai yang valid. Dikatakan valid karena diketahui level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya dan probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%).
5	Fahrul Budi santoso 2016	Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan PG Madu Kismo Jogjakarta	Variabel Terikat Kinerja Variabel Bebas Insentif material Insentif Non Material	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif material dan non material terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis pertama. Jika perusahaan memberikan insentif secara adil dan sesuai maka akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjanya tepat waktu, mereka akan lebih disiplin karena para karyawan merasa kinerjanya dinilai oleh perusahaan. Apabila karyawan giat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjanya tepat waktu maka akan meningkatkan kinerja perusahaan karena karyawan menjadi lebih produktif

1.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

1. Insentif Material

1. Insentif Dalam Bentuk Uang

- Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Biasanya pemberiannya secara selektif dan khusus kepada karyawan yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.
- Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerjanya bagian penjualan.
- Profit share adalah salah satu jenis insentif tertua. Sistem pembayarannya berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
- Kompensai program balas jasa yang meliputi pembayaran di kemudian hari.

2. Insentif dalam bentuk jaminan sosial: insentif ini sering kali diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuknya antara lain:

- Pembuatan rumah dinas
- Pengobatan secara gratis
- Berlangganan surat kaar secara gratis
- Biaya pindah

- Cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji pembayaran
- Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan karyawan

2. Insentif Non Material

Insentif non material bisa diberikan dalam bentuk sebagai berikut:

- Pemberian gelar (title) secara resmi
- Pemberian tanda jasa atau penghargaan medali
- Pemberian piagam penghargaan
- Ucapan terima kasih secara resmi atau formal/informal
- Memberikan pujian secara lisan atau tulisan secara resmi ataupun secara individu

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Insentif Material secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Abadi Jaya Bersama Medan..
2. Insentif Non Material secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Abadi Jaya Bersama Medan.
3. Insentif Material dan Insentif Non Material secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Abadi Jaya Bersama Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Abadi Jaya Bersama Medan. Jalan Brigjen Katamso No:1 Kota Medan.. Sumatera Utara..

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Nov 18	Des 18	Jan 19	Peb 19	Mar 19	Apr 19
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Abadi Jaya Bersama Medan yang berjumlah 60 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT.Abadi Jaya Bersama Medan. menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT.Abadi Jaya Bersama Medan yang berjumlah berjumlah 60 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Insentif Materia (X1)	Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan atau orang lain dalam bentuk uang	1. Besarnya pemberian bonus 2. Ketepatan waktu pemberian bonus 3. Keadilan pemberian bonus	Likert
2.	Insentif non material (X2)	Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang	1. Variasi pemberian penghargaan 2. Obyektifitas pemberian penghargaan 3. Frekuensi pemberian penghargaan	Likert
3.	Kinerja (Y)	catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas. 5. Kemandirian	Likert

Sumber: Tika (2014), Thursan (2012), Siagian (2014)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel

- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.6.3.Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (Insentif material)

X₂ = Variabel bebas (Insentif Non material)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.6.4. Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut

dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif material adalah 2.860 dan t_{tabel} bernilai 1.673 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.860 > 1.673$) dan nilai signifikan (sig) ($0.002 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Abadi Jaya Bersama (Hipotesis pertama diterima), dikarenakan $H_0: \beta_i = 0$ Pada table uji t nilai kecerdasan emosional pada β adalah .0136 sig dengan 0,03 secara parsial variabel insentif material mempengaruhi kinerja karyawan PT. Abadi Jaya Bersama Medan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif non material adalah 6.319 dan t_{tabel} bernilai 1.673 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6.319 > 1.673$) dan nilai signifikan ($0.00 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Abadi Jaya Bersama Medan (Hipotesis kedua diterima), dikarenakan $H_0: \beta_i = 0$ Pada table uji t nilai Kompensasi pada β adalah .854 sig dengan 0.000 secara parsial variabel insentif non material mempengaruhi kinerja karyawan PT. Abadi Jaya Bersama Medan. .
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 30.990 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000^a . Jadi $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($30.990 > 3,16$)

atau signifikansi (Sig.) < 5 % ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa variabel insentif material dan insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Abadi Jaya Bersama yang berarti bahwa H_0 ditolak H_a diterima. terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif material dan insentif material terhadap kinerja karyawan PT.Abadi Jaya Bersama Medan

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada pimpinan kinerja karyawan PT.Abadi Jaya Bersama Medan agar dapat mengakomodir keinginan bawahnya sehingga kinerja pegawai dapat terbentuk.
2. Disarankan kepada PT.Abadi Jaya Bersama Medan agar dalam pemberian insentif diperhatikan jumlah besaran yang akan diberikan, sehingga karyawan menjaga kesabaran dan memberikan layanan yang baik terhadap para pelanggan.
3. Disarankan agar pimpinan PT.Abadi Jaya Bersama Medan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan untuk dapat menerima bonus yang diberikan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.
4. Disarankan kepada PT.Abadi Jaya Bersama Medan agar karyawan memiliki profesionalisme kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Azizah, Nur, 2016, *Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Pembagian Kerja, Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus : BPR Syariah Bangun Drajat Warga)*,

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Jakarta: Grassindo.

Hasibuan. Melayu S.P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakrta: PT Bumi Aksara.

Henanta, Naufal Dyaksa, 2018, *Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol, 63, No. 1

Husnan, Heidrachman Suad, 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.

Mursi, Abdul Hamid. 1977. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gema Insni Press

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Moorhead Gregory, Griffin Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Ningsih, Christina Dwi, 2017, *Pengaruh Insentif Material, Insentif Non Material, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator*

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal, Sagala, Ella Javani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Prektek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Santoso, Fahrul Budi, 2016, Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan PG Madu Kismo Yogyakarta

Soegoto, Eddy Soeryanto. 2009. *Entreprenuership: Menjadi Pembisnis Ulung*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Syamsi, Ibnu. 1994. *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Umar, Husein . 1999. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Panggabean, Mutiara S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Zaputri, Anggi Rizki, 2016, *PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN* (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya)

KUESIONER

PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN INSENTIF MATERIAL TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT.ABADI JAYA

BERSAMA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL INSENTIF MATERIAL (x₁)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Besarnya pemberian bonus						
1	Saya setuju terhadap besarnya pemberian bonus					
2	Saya selalu menerima bonus yang besarmemiliki kesadaran diri yang tinggi					
Ketepatan waktu pemberian bonus						
3	Saya selalu bekerja tepat waktu sehingga selalu menerima bonus					
4	Setiap karyawan harus mampu bekerja tepat waktu sehingga selalu menerima bonus					
Keadilan pemberian bonus						
5	Saya setuju atas keadilan pemberian bonus					
6	Saya menerima keadilan pemberian bonus					

2. VARIABEL BEBAS INSENTIF NON MATERIAL (x₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Variasi pemberian penghargaan						

1	Saya selalu menginginkan variasi pemberian penghargaan					
2	Saya setuju variasi pemberian penghargaan					
Obyektifitas pemberian penghargaan						
3	Saya setuju obyektifitas pemberian penghargaan					
4	Setiap karyawan selalu ingin obyektifitas pemberian penghargaan					
Frekuensi pemberian penghargaan						
5	Saya setuju atas frekuensi pemberian penghargaan					
6	Saya menerima frekuensi pemberian penghargaan					

VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Kualitas						
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Saya memiliki kerja yang berkualitas baik					
Kuantitas						
3	Saya selalu memiliki tugas-tugas yang banyak dan selalu saya siapkan sesuai dengan keinginan perusahaan.					
4	Setiap karyawan harus mampu menyiapkan pekerjaan walau dalam jumlah besar					
Ketepatan Waktu						
5	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan					
6	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja					
Efektivitas						
7	Saya selalu menjaga efektivitas kerja saya					
8	Setiap karyawan harus mampu bekerja secara efektif					
Kemandirian						
9	Saya selalu berusaha bekerja secara mandiri					
10	Setiap karyawan selalu bekerja mandiri					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak



LAMPIRAN SPSS PENELITIAN

	DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL INSENTIF MATERIAL (X1)						
Resp	ITEM						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	4	4	4	26
3	5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	4	6	30
8	5	5	4	2	2	4	22
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	5	5	4	5	29
12	5	5	4	4	3	5	26
13	4	4	4	4	4	5	25
14	4	4	5	4	5	5	27
15	4	4	5	5	4	4	26
16	5	5	4	5	4	4	27
17	5	5	5	4	5	5	29
18	5	5	4	4	5	3	26

19	4	4	4	4	4	5	25
20	4	4	5	4	4	4	25
21	5	5	4	4	4	5	27
22	5	5	3	5	5	4	27
23	4	4	4	5	5	4	26
24	5	5	5	5	4	5	29
25	5	5	4	5	4	4	27
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	5	4	4	5	26
28	5	5	4	5	5	5	29
29	5	5	5	4	4	4	27
30	5	5	5	5	4	5	29
31	5	5	5	5	4	4	28
32	5	5	5	4	4	4	27
33	4	4	5	4	5	4	26
34	4	4	5	4	5	4	26
35	5	5	5	5	5	4	29
36	5	5	5	5	4	4	28
37	5	5	5	5	4	4	28
38	4	4	5	4	4	4	25
39	4	4	3	4	3	3	21
40	4	4	4	4	4	5	25
41	4	4	4	5	4	5	26

42	5	5	4	5	4	5	28
43	5	5	4	5	5	5	29
44	5	5	4	5	5	3	27
45	5	5	3	4	5	4	26
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	4	5	5	4	28
53	5	5	5	4	4	5	28
54	5	5	5	2	5	5	27
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	6	31
58	5	5	4	4	4	4	26
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	4	5	29

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL INSENTIF NON MATERIAL (X2)							
ITEM							
RESP.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL

1	5	4	4	3	4	4	24
2	5	5	4	4	4	5	27
3	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	2	4	4	22
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	4	4	5	5	28
8	4	4	2	3	4	4	21
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	4	4	5	4	27
11	5	5	5	5	5	4	29
12	5	4	4	2	1	4	20
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	2	4	5	26
15	4	5	4	3	4	4	24
16	4	4	4	2	4	4	22
17	5	5	5	4	5	5	29
18	5	5	4	3	4	4	25
19	4	4	5	4	4	3	24
20	5	5	5	4	4	5	28
21	5	4	4	4	4	5	26
22	4	5	4	3	4	4	24
23	5	5	4	4	3	4	25

24	4	5	5	4	5	5	28
25	5	5	5	5	5	4	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	4	4	3	4	3	23
28	5	5	4	5	4	5	28
29	4	4	4	3	4	4	23
30	5	5	5	4	5	5	29
31	5	4	3	4	4	4	24
32	4	4	4	3	4	4	23
33	5	4	3	4	4	4	24
34	5	4	4	4	4	4	25
35	4	4	5	3	4	4	24
36	5	5	4	3	4	4	25
37	4	5	4	5	3	4	25
38	4	4	5	5	3	4	25
39	4	4	5	4	5	4	26
40	5	5	3	4	5	4	26
41	5	4	3	4	5	4	25
42	5	5	4	4	5	4	27
43	4	5	4	3	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	4	5	3	4	4	25
46	5	4	5	5	4	4	27

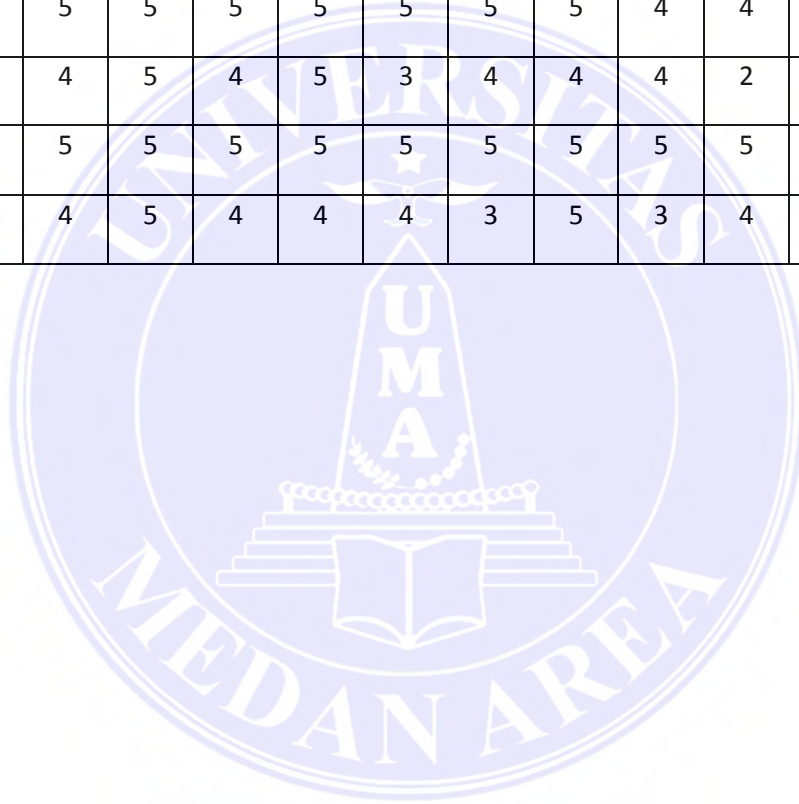
47	4	4	3	5	4	4	24
48	4	4	3	5	4	4	24
49	4	4	4	3	4	4	23
50	5	4	4	3	4	4	24
51	4	4	4	3	4	4	23
52	5	5	4	4	4	5	27
53	5	5	4	4	4	4	26
54	4	4	4	2	4	4	22
55	5	5	5	4	5	5	29
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	4	4	5	5	28
58	4	4	2	3	4	4	21
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	4	4	5	4	27

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA (Y)											
ITEM											
RESP	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	44
2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
3	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	36

5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
8	4	5	4	5	3	4	4	4	2	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	40
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
12	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	44
15	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	43
16	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
18	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	42
19	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
21	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
22	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	42
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
24	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
25	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	44

28	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
29	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	40
30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
31	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	41
32	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
33	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41
34	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	40
35	4	5	3	5	5	4	5	2	4	4	41
36	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	44
37	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	43
38	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
39	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
40	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
41	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
42	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
43	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
44	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	42
45	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	43
46	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
47	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	44
48	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
49	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
50	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42

51	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	44
52	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
53	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	45
54	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	36
55	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
58	4	5	4	5	3	4	4	4	2	5	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	40



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	40.0000	21.000	.113	.890
Pernyataan 2	40.0000	21.000	.113	.890
Pernyataan 3	40.0667	18.352	.775	.859
Pernyataan 4	40.4000	15.971	.747	.853
Pernyataan 5	40.6000	15.400	.807	.847
Pernyataan 6	40.7333	18.210	.482	.874

Reliability Statistics

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	21.0667	8.781	.488	.789
Pernyataan 2	21.1333	7.981	.760	.747
Pernyataan 3	21.6000	7.400	.549	.769
Pernyataan 4	22.2000	5.886	.647	.754
Pernyataan 5	21.6000	6.257	.597	.767
Pernyataan 6	21.4000	8.400	.564	.775

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	39.6667	13.810	.696	.821
Pernyataan 2	39.6667	14.667	.405	.839
Pernyataan 3	40.0667	13.495	.637	.821
Pernyataan 4	39.8000	14.314	.426	.837
Pernyataan 5	40.0667	12.924	.616	.820
Pernyataan 6	40.1333	12.981	.621	.820
Pernyataan 7	39.8000	13.743	.592	.825
Pernyataan 8	40.8000	12.029	.526	.836
Pernyataan 9	40.5333	10.981	.596	.834
Pernyataan 10	39.6667	13.952	.647	.824

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif Non Material, Insentif material ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.504	2.30507

a. Predictors: (Constant), Insentif Non Material, Insentif material

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	329.322	2	164.661	30.990	.000 ^a

Residual	302.861	57	5.313		
Total	632.183	59			

a. Predictors: (Constant), Insentif Non Material, Insentif material

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

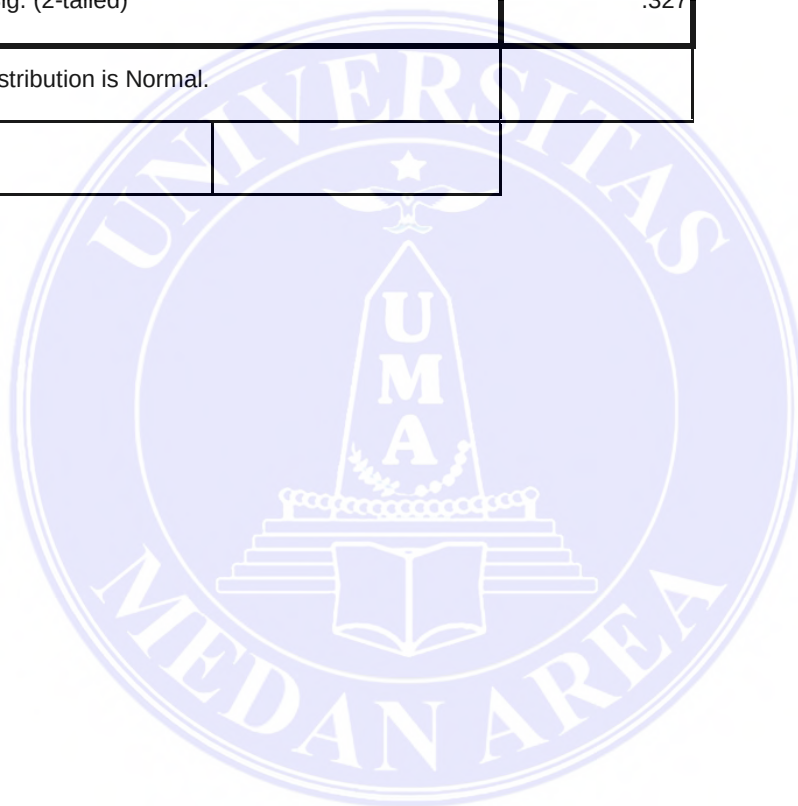
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.287	3.948		4.632	.000		
Insentif material	.136	.158	.091	2.860	.003	.745	1.343
Insentif Non Material	.854	.135	.671	6.319	.000	.745	1.343

a. Dependent Variable: Kinerja

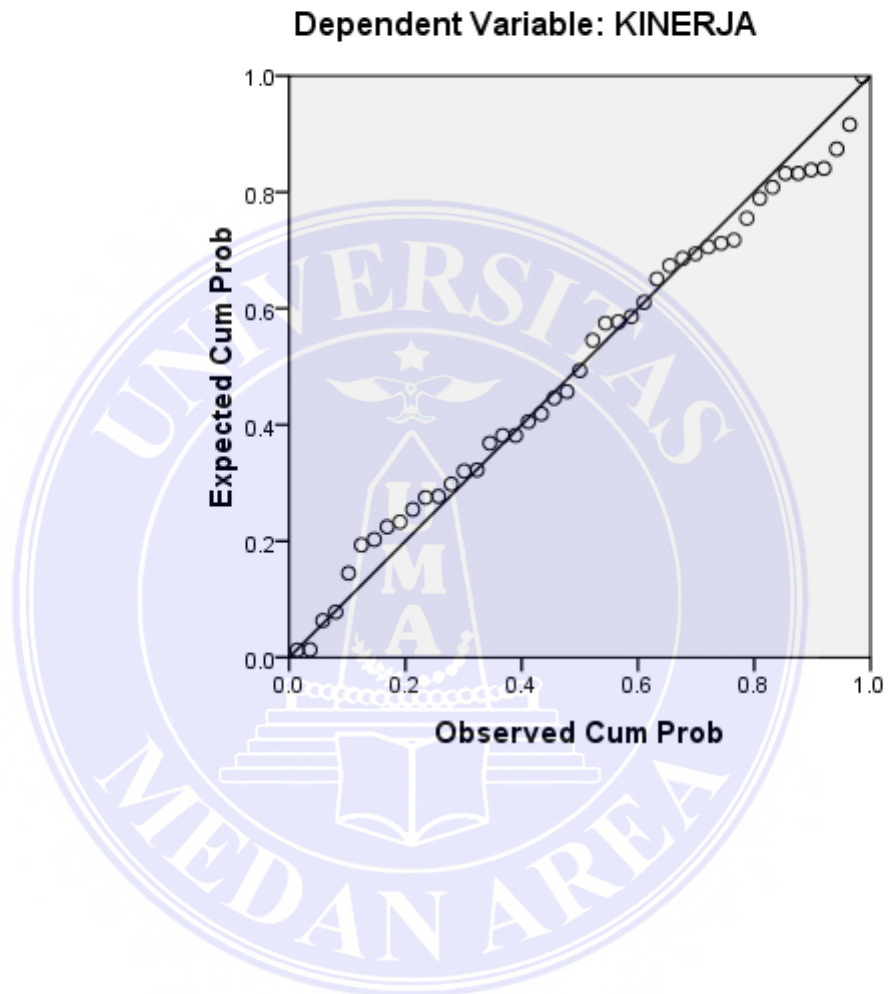
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	60
Normal Parameters ^a	Mean .0000000

	Std. Deviation	2.26566494
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.950
Asymp. Sig. (2-tailed)		.327
a. Test distribution is Normal.		

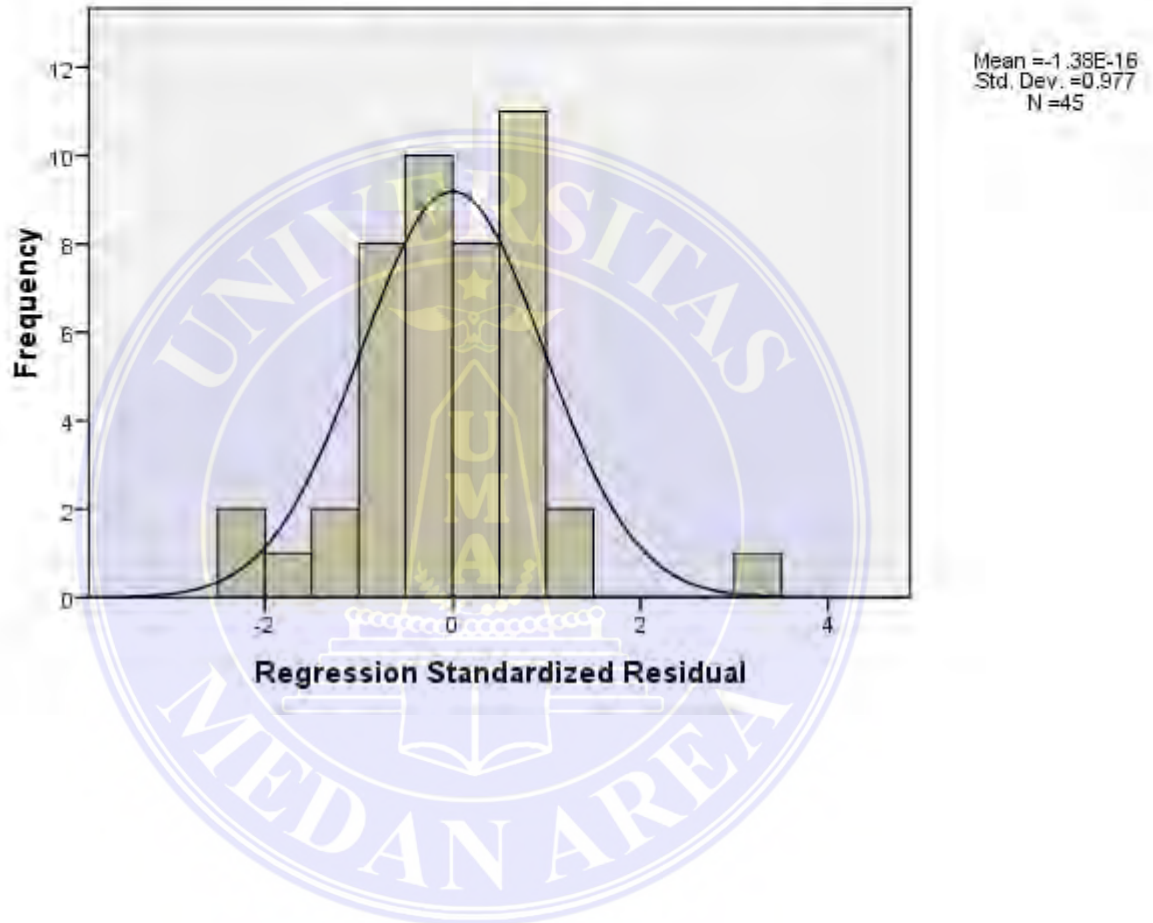


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

Dependent Variable: KINERJA



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA

