

**PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM
(PERSERO) KUALA TANJUNG KABUPATEN BATUBARA**

SKRIPSI

OLEH:

MUHAMMAD RYAN FAUZI RANGKUTI

NPM : 16.832.0127



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

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 26/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

**PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM
(PERSERO) KUALA TANJUNG KABUPATEN BATUBARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH:

MUHAMMAD RYAN FAUZI RANGKUTI

NPM : 16.832.0127

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

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/10/20

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

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

LEMBARAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (PERSERO) Kuala Tanjung Kabupaten BATUBARA


Nama : MUHAMMAD RYAN FAUZI RANGKUTI

NPM : 16.832.0127

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


(Drs. Muslim Wijaya, M.Si)
Pembimbing I


(Wan Rizca Amelia, SE, M.Si)
Pembimbing II

Mengetahui


(Dr. Hasan Effendi, M.Si)
Dekan


(Wan Rizca Amelia, SE, M.Si)
K.a Prodi Manajemen

Tanggal lulus : 20 Mei 2020

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 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, 20 Mei 2020



MUHAMMAD RYAN FAUZI RANGKUTI

16.832.0127

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : MUHAMMAD RYAN FAUZI RANGKUTI
NPM : 16.832.0127
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja PT. Indonesia Asahan Aluminium (PERSERO) Kuala Tanjung Kabupaten BATUBARA. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 20 Mei 2020

Yang menyatakan



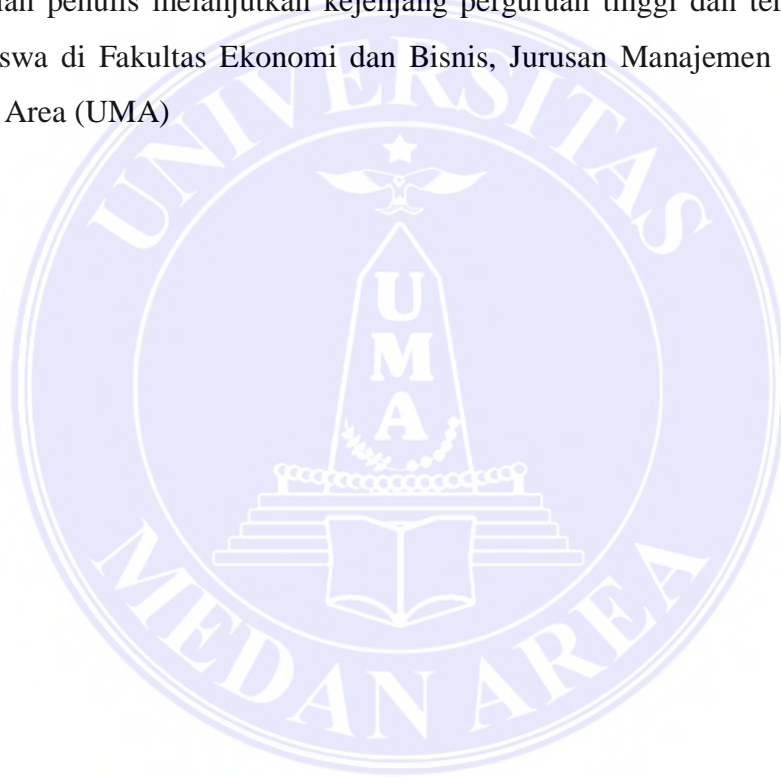
MUHAMMAD RYAN FAUZI RANGKUTI

16.832.0127

RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Binjai, tepatnya pada tanggal 23 April 1998 dari Ayah yang bernama M.Khaidir Rangkuti dan Ibu yang bernama Sri Hartati, penulis merupakan putra ketiga dari tiga bersaudara.

Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Swasta R.A Kartini Tebing Tinggi pada tahun 2010, Kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah di SMP Negeri 4 Tebing Tinggi tahun 2013, Kemudian penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA Swasta R.A Kartini tahun 2016, kemudian penulis melanjutkan kejenjang perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen di Universitas Medan Area (UMA)



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM dan Personalia PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero). (2) pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM dan Personalia PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero). (3) pengaruh motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM dan Personalia PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero). Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian asosiatif. Populasi adalah pegawai berjumlah 54 orang karyawan, teknik sampling yang digunakan memakai sampel jenuh. Sampel yang diambil sebanyak 54 orang kinerja karyawan pada bagian SDM dan Personalia PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero). Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} 2.310 > t_{tabel} 1.994$ dengan $sig 0.024 < 0.05$. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $t_{hitung} 9.959 > t_{tabel} 1.994$ dengan $sig 0.000 < 0.05$. Motivasi dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dimana f_{hitung} diperoleh $132.982 > f_{tabel} 3.13$ dan nilai pada kolom $sig 0.000 < 0.05$ artinya signifikan.

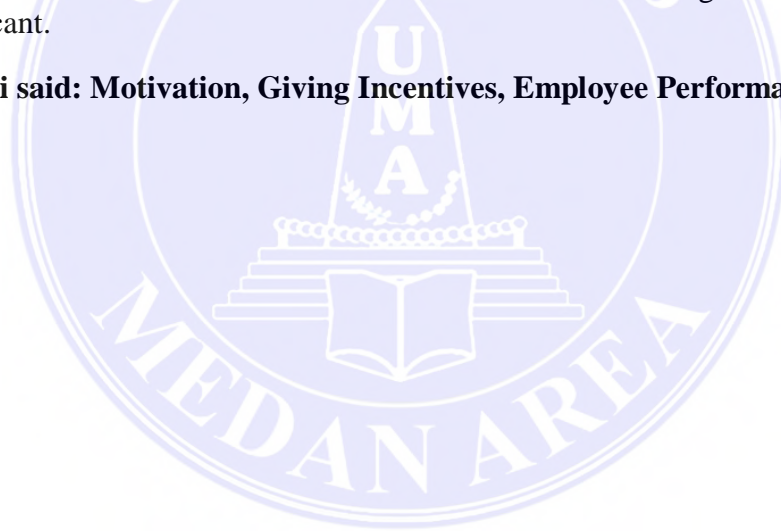
Kata Kunci : Motivasi, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to understand: (1) the influence of motivation variables on employee performance in the HR and Personnel department of PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero). (2) the effect of providing incentives to employee performance in the human resources and personnel department of PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero). (3) motivation and motivation towards employees in the human resources and personnel department of PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero). This research is categorized as associative research. The population is employees who receive 54 employees, the sampling technique used is using saturated samples. The sample diabil numbered 54 employees in the human resources and personnel department of PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero). Data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis technique. Research data sourced from questionnaires. From the research results obtained positive and significant motivation on employee performance, where the value of $t_{count} 2.310 > t_{table} 1.994$ with sig 0.024 < 0.05 . The provision of incentives has a positive and significant effect on employee performance, where $t_{arithmetic} 9.959 > t_{table} 1.994$ with sig 0,000 $< 0,05$. Motivation and support of simultaneous incentives for employee performance, where f_{count} is obtained 132.982 $> f_{table} 3.13$ and the value in the column sig 0.000 < 0.05 means significant.

Kunnci said: Motivation, Giving Incentives, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Assalamu‘alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero) Kuala Tanjung Kabupaten Batubara”**. Selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalanya kepada umat manusia. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Medan Area.

Adapun penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang Tua Tercinta (Bapak M. Khaidir Rangkuti dan Ibu Sri\Hartati) serta keluarga besar yang telah memberikan nasihat serta do‘a yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan membantu menyempurnakan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, M,Si selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Yuni Syahputri, SE,M,Si selaku sekretaris yang bersedia memberikan masukan dan saran kepada penulis.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Untuk Rika Handayani yang selalu menjadi teman sekaligus penyemangat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Serta teman yang selalu memberikan semangat terkhususnya Bungaran Siallagan, Dimas Anggara, Jenri Azhari Ritonga, Khola Saldini, Tartila Deandra, Teguh Arfandy Arief dan teman seperjuangan Manajemen B 2016 yang tidak bisa diucapkan satu persatu.
10. Bapak Pemimpin Perusahaan PT. Indonesia Asahan Aluminium (PERSERO) beserta karyawan terkhusus karyawan di bagian SDM dan Personalia yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan riset kepada penulis, dan juga banyak membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis bersedia diberikan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi peneliti selanjutnya. Akhir kata penulis harapkan

semoga segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan
berlipat ganda dari Allah SWT.

wabilahitaufiqwalhidayah Assalamualaikum wr. wb

Medan, 15 Mei 2020



MUHAMMAD RYAN FAUZI RANGKUTI

NPM : 168320127



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II. LANDASAN TEORI	6
2.1. Kinerja Karyawan	6
2.1.1. Pengertian Kinerja	6
2.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	6
2.1.3. Indikator Kinerja	9
2.2. Motivasi	10
2.2.1. Pengertian Dan Jenis-Jenis Motivasi	10
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	12
2.2.3. Indikator Motivasi	15
2.3. Pemberian Insentif	16
2.3.1. Pengertian Dan Jenis-Jenis Insentif	16
2.3.2. Sistem Pemberian Insentif	18
2.3.3. Indikator Pemberian Insentif	20
2.4. Penelitian Terdahulu	22
2.5. Kerangka Konseptual	24
2.6. Hipotesis	25
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1. Jenis, Tempat, Dan Waktu Penelitian	26
3.2. Populasi Dan Sampel	27
3.3. Defenisi Operasional	27
3.4. Jenis Dan Sumber Data	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data	30
3.6. Teknik Analisi Data	31

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1. Hasil Penelitian	36
4.1.1. Sejarah Perusahaan	36
4.1.2. Visi Dan Misi	38
4.1.3. Struktur Organisasi	39
4.1.4. Logo Dan makna Perusahaan	39
4.2. Penyajian Data Responden	40
4.3. Teknik Analisis Data	59
4.4. Pembahasan	72
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1. Kesimpulan	74
5.2. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.2. Responden Berdasarkan Usia	40
4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	41
VARIABEL MOTIVASI (X1)	
4.4. Distribusi Jawaban Responden (P1)	42
4.5. Distribusi Jawaban Responden (P2)	42
4.6. Distribusi Jawaban Responden (P3)	43
4.7. Distribusi Jawaban Responden (P4)	43
4.8. Distribusi Jawaban Responden (P5)	44
4.9. Distribusi Jawaban Responden (P6)	44
4.10. Distribusi Jawaban Responden (P7)	45
4.11. Distribusi Jawaban Responden (P8)	45
4.12. Distribusi Jawaban Responden (P9)	46
4.13. Distribusi Jawaban Responden (P10)	46
4.14. Distribusi Jawaban Responden (P11)	47
4.15. Distribusi Jawaban Responden (P12)	47
4.16. Distribusi Jawaban Responden (P13)	48
4.17. Distribusi Jawaban Responden (P14)	48
4.18. Distribusi Jawaban Responden (P15)	49
4.19. Distribusi Jawaban Responden (P16)	49
VARIABEL PEMBERIAN INSENTIF (X2)	
4.20. Distribusi Jawaban Responden (P1)	50
4.21. Distribusi Jawaban Responden (P2)	50
4.22. Distribusi Jawaban Responden (P3)	51
4.23. Distribusi Jawaban Responden (P4)	51
4.24. Distribusi Jawaban Responden (P5)	52
4.25. Distribusi Jawaban Responden (P6)	52
4.26. Distribusi Jawaban Responden (P7)	53
4.27. Distribusi Jawaban Responden (P8)	53
VARIABEL KINERJA (Y)	
4.28. Distribusi Jawaban Responden (P1)	54
4.29. Distribusi Jawaban Responden (P2)	55
4.30. Distribusi Jawaban Responden (P3)	55
4.31. Distribusi Jawaban Responden (P4)	56
4.32. Distribusi Jawaban Responden (P5)	56
4.33. Distribusi Jawaban Responden (P6)	57
4.34. Distribusi Jawaban Responden (P7)	57
4.35. Distribusi Jawaban Responden (P8)	58
4.36. Distribusi Jawaban Responden (P9)	58
4.37. Distribusi Jawaban Responden (P10)	59

4.38. Hasil Uji Validitas X1	60
4.39. Hasil Uji Validitas X2	60
4.40. Hasil Uji Validitas Y	61
4.41. Hasil Uji Reliabilitas X1 X2 Y	61
4.42. Hasil Estimasi regresi	62
4.43. Kolmogorov	64
4.44. Hasil uji multikolinearitas	67
4.45. Uji t	69
4.46. Uji F	70
4.47. Koefisien Determinasi	71



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik Histogram	65
Gambar 4.2 Kurva Plot	66
Gambar 4.3 Scatterplott	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling vital di dalam suatu perusahaan, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas, dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang handal dan sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki potensi untuk berkembang juga potensi stagnan serta memiliki kemunduran dalam setiap perilakunya. Akal, keterampilan, serta daya karya jika diarahkan dapat bermanfaat untuk suatu organisasi, dalam kebijakan SDM harus ada perencanaan bisnis dan digunakan untuk memperkuat suatu budaya (mengubah budaya) dalam organisasi, dan SDM ini sangat berharga dan menjadi keunggulan yang kompetitif dalam kinerja suatu karyawan di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama.

PT. Indonesia Asahan Aluminium atau lebih dikenal sebagai Inalum merupakan BUMN pertama dan terbesar Indonesia yang bergerak dibidang

peleburan Aluminium berdiri sejak tanggal 6 Januari 1976. Dari pengamatan diperusahaan bahwa motivasi merupakan kekuatan dorongan dari diri seseorang atau dorongan dari luar yang mempengaruhi untuk melakukan dengan ikhlas dan bertanggung jawab dengan menikmati pofesi yang dijalankan.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditentukan. insentif juga merupakan suatu faktor pendorong untuk bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi agar kinerja karyawan itu terus meningkat.

Dengan mengamati uraian di atas bahwa pemberian insentif merupakan bagian dari kompensasi yang berarti penghargaan atau ganjaran sebagai alat motivasi untuk peningkatan kinerja karyawan agar lebih produktivitas dalam pekerjaan yang lebih baik.

Didapatkan fenomena bahwa motivasi Karyawan tersebut mayoritas cukup rendah, motivasi yang rendah ini disebabkan oleh kurangnya pengakuan hasil kerja karyawan oleh atasan, kebutuhan pokok karyawan kurang terpenuhi dan karyawan tersebut merasa kurang ada pujian dari atasan, hal ini menyebabkan kurang puasnya karyawan terhadap kondisi kerja bagian SDM dan Personalia di PT. Indonesia Asahan Aluminium

Selain itu insentif yang diberikan PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung Kabupaten Batubara kepada karyawan belum sungguh-sungguh dalam bekerja dengan dibuktikan masih banyak karyawan sering menunda pekerjaan yang telah diberikan, hal ini menyebabkan pelaksanaan

insentif pada bagian SDM dan Personalia PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung Kabupaten Batubara dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawanpun berbeda. Hal ini juga termasuk pada Kinerja karyawan yang rendah dalam bekerja, ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang masih terlalu santai dalam melakukan pekerjaan serta kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan peneilitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung Kabupaten Batubara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka ditentukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM dan Personalia PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung Kabupaten Batubara ?
2. Apakah pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM dan Personalia PT.Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung Kabupaten Batubara?
3. Apakah motivasi dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM dan Personalia PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung Kabupaten Batubara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM dan Personalia PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM dan Personalia PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM dan Personalia PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan dalam bidang motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam hal motivasi dan pemberian insentif karyawan untuk kemajuan perusahaan tersebut.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi untuk tambahan pengetahuan bagi peneliti di bidang masa yang akan datang.

4. Bagi Akademisi

Sebagai masukan yang bermanfaat bagi rekan mahasiswa untuk dapat memahami tentang ekonomi dan manajemen yang dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti yang sama.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama.

Menurut Bangun (2012:231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Sedangkan Menurut Wibowo (2014:2). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

2.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan capaian atau hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kurun waktu tertentu dalam suatu perusahaan.

Menurut Robbins (2006: 121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi.

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan.

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan.

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja.

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif.

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi.

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang - orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/kehandalan.

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan.

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja.

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang

tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

2.1.3 Indikator Kinerja

Penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus diukur dan dipahami secara jelas dan tepat, Adapun penjelasan tersebut Menurut Bangun (2012:233) yaitu meliputi:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sikap yang mempengaruhi atau menggerakkan seseorang pada suatu tindakan untuk melakukan sesuatu dalam hal tujuan agar tidak sia-sia dengan apa yang diinginkan.

Menurut Rivai (2010:837) Motivasi merupakan serangkaian sikap dan sesuai dengan tujuan individu. Kata *move* yang mendasari kata motivasi memiliki arti gerak (bergerak)

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2015:93) Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Motivasi juga bisa diartikan sebagai gaya penggerak bagi seseorang yang mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi segala upaya untuk mencapai kepuasan

Menurut Hasibuan (2011: 152) Teori-teori motivasi dikelompokan atas tiga macam :

1. Teori Kepuasan

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang.

2. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu bekerja sesuai dengan keinginan pimpinan. apabila diperhatikan secara mendalam teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok.

jadi hasilnya akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang.

3. Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya : Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa Faktor, Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

Menurut Sutrisno (2010) Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal. Faktor internal yang dinilai dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup. Tipe keinginan untuk bisa hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Kehidupan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk, memperoleh kompensasi yang dinilai memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki. Tipe keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

- c. Keinginan memperoleh penghargaan. Seseorang ingin bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang ingin mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
- * Adanya penghargaan terhadap prestasi.
 - * Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 - * Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 - * Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
2. Faktor Eksternal.
- Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah:
- a. Kondisi lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- b. Kompensasi yang dianggap memadai. Kompensasi merupakan salah satu sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai

merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- c. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- d. Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.
- f. Peraturan yang fleksibel. Bagi suatu perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.2.3 Indikator Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dalam sesuatu hal untuk mencapai tujuannya dengan di barengi ketekunan dalam pekerjaan.

Adapun Indikator-Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013:111) sebagai berikut

1. Kerja Keras
2. Orientasi masa depan
3. Usaha untuk maju
4. Tingkat cita-cita dan kesuksesan
5. Ketekunan bekerja
6. Hubungan dengan rekan kerja
7. Pemanfaatan waktu
8. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Adapun Penjelasan sebagai berikut:

1. Kerja Keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Usaha Untuk Maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Tingkat Cita-cita Dan Kesuksesan

Tingkat cita -cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

5. Ketekunan Bekerja

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

6. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan saling mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

7. Pemanfaatan Waktu

Waktu yang digunakan karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

8. Orientasi Tugas Dan Keseriusan Tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan sebaik-baik nya dengan tingkat keseriusan maksimal.

2.3 Pemberian Insentif

2.3.1 Pengertian Pemberian Insentif

Pemberian Insentif adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah berprestasi dalam kinerjanya dengan mendapatkan imbalan tersebut maka akan mendapat lebih motivasi dari karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2016:118) Mengatakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif juga merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif juga merupakan kombinasi antara waktu yang hemat dan aktifitas kerja.

Sedangkan Menurut Sarwoto (2012:144) Insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Pemberian Insentif merupakan pendorong kinerja karyawan untuk mendapatkan bonus dari hasil kerjanya yang melampaui batas serta bisa mendapatkan kedudukan disuatu perusahaan itu.

Ada 5 Jenis-Jenis Insentif Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2002:268), tersebut adalah:

1. Piece work.

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus.

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian lupa sehingga tingkat produksi akan melampaui.

3. Komisi.

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif.

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva kematangan.

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

2.3.2 Sistem Pemberian Insentif

Salah satu alasan pentingnya pemberian insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerjaan lain (Rivai 2011:387). Program insentif salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan pekerja.

Adapun Beberapa dari sistem Pemberian Insentif sebagai berikut:

1. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

4. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6. Bagi Hasil

Program bagi hasil (gainsharing) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.3.3 Indikator Pemberian Insentif

Pemberian Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja agar karyawan mau bekerja dengan baik dan mampu mencapai tingkat kinerja lebih tinggi

Indikator yang di kemukakan oleh Sarwoto (2012), adalah sebagai berikut:

1. Bonus

Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya. Diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.

2. Komisi

Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan yang baik. Lazimnya dibayarkan pekerjaan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

3. Kompensasi

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

4. Jaminan social

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperoleh sama rata dan otomatis.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

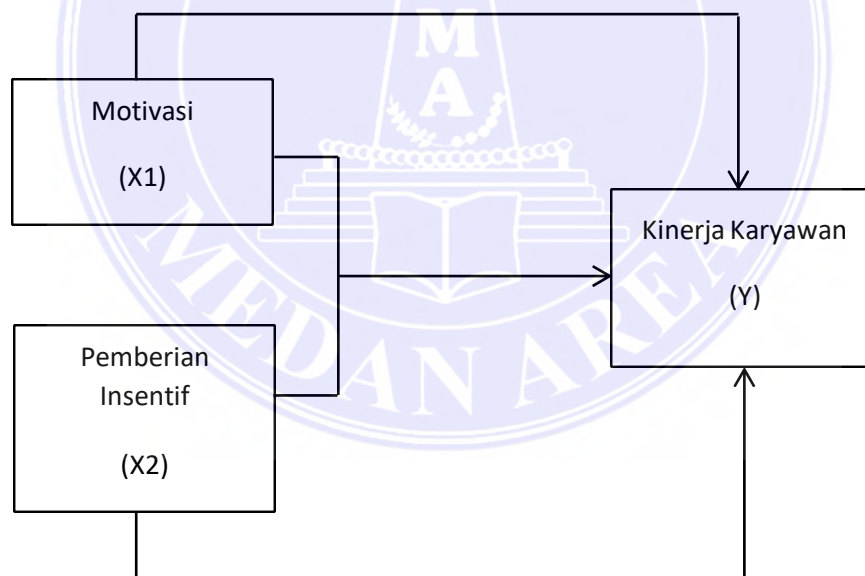
Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
Fery Supriyanto, Imelda, Sri Gustini, (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Banyuasin	X1 : Motivasi Y : Kinerja Pegawai	Berdasarkan nilai uji t pada tabel Coefficients sebesar 14,569 dengan tingkat signifikansi 0,05 hal ini berarti Ho ditolak karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($14,569 > 2,002$). Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Banyuasin
Nurani (2015)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan PT. Logam Indonesia Di Tulungagung	X1 : Pemberian Insentif Y : Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian Insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Logam Indonesia diTulungagung.
Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel motivasi kerja

			(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t lingkungan kerja sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ (0,013 < 0,05), sehingga terbukti variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid, M. Djudi Mukzam (2015)	Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)	X1 : Insentif X2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Berdasarkan pada hasil uji t diperoleh bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan yaitu Insentif dan Motivasi
Audya Dewintha, Nur Fitriyah, Santi Rande (2017)	Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samarinda Utara	X1 : Pemberian Insentif X2 : Motivasi Y : Kinerja Pegawai	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samarinda Utara. Dan motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samarinda Utara

2.5 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap adanya motivasi dan pemberian insentif yang dilakukan karyawan. penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel independen sedangkan motivasi dan pemberian insentif sebagai variabel independen. peneliti ingin menguji pengaruh motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan yang dilakukan karyawan bagian SDM dan Personalia pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung Kabupaten Batubara.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



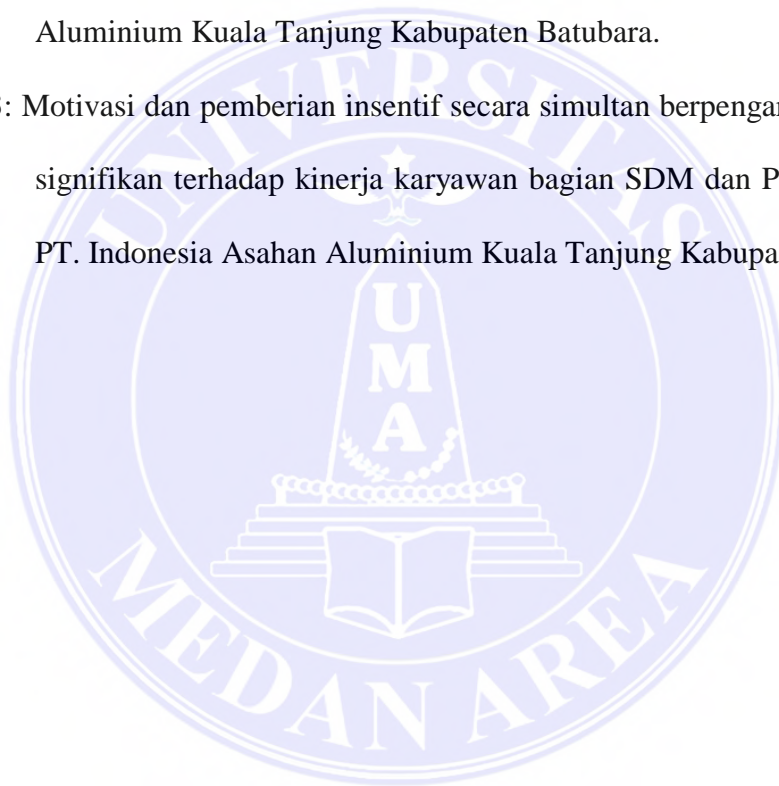
2.6 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM dan Personalia pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung Kabupaten Batubara.

H2: Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM dan Personalia pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung Kabupaten Batubara.

H3: Motivasi dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM dan Personalia pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung Kabupaten Batubara.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Waktu, dan Tempat 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 Tempat Penelitian

Penelitian bertempat di PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung, Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batu Bara, Sumatra Utara.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dari Bulan November 2019 sampai dengan Bulan Mei 2020.

Tabel 3.1

Rencana Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019/2020						
		Nov 19	Des 19	Jan 20	Feb 20	Mar 20	Apr 20	Mei 20
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 objek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian SDM dan Personalia di PT. Indonesia Asahan Aluminium yang berjumlah 54 Karyawan.

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	SDM	47
2	Personalia	7
		54

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi” Menurut Arikunto (2007 : 120) sampel penelitian adalah apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan populasi. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian SDM dan Personalia PT. Indonesia Asahan Aluminium yang berjumlah 54 karyawan.

3.3 Definisi Operasional

Defenisi operasional penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu pengukuran. untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah

dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih baik spesifikasinya.

1. Motivasi ()

Motivasi adalah sikap yang mempengaruhi atau menggerakkan seseorang pada suatu tindakan untuk melakukan sesuatu dalam hal tujuan agar tidak sia-sia dengan apa yang diinginkan.

2. Pemberian Insentif ()

Pemberian Insentif adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah berprestasi dalam kinerjanya dengan mendapatkan imbalan tersebut.

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lainnya.

Tabel 3.2

Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Motivasi	Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. (Mangkunegara 2015:93)	1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Usaha untuk maju 4. Tingkat cita-cita dan kesuksesan 5. Ketekunan bekerja 6. Hubungan	Likert

			dengan rekan kerja 7. Pemanfaatan waktu 8. Orientasi tugas dan keseriusan tugas (Mangkunegara 2013:111)	
2.	Pemberian Insentif	Insentif adalah sebagai sesuatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Sarwoto (2012:144)	1. Bonus 2. Komisi 3. Kompensasi 4. Jaminan nasional Sarwoto (2012)	Likert
3.	Kinerja(Y)	kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standart hasil kerja, target yang di tentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standart operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah di terapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. (Bangun 2012:231)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama (Bangun2012:23)	Likert

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang di kuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden

dari kuisioner yang akan ditabulasi ke dalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS 21.

3.4.2. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus diolah oleh penulis. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yaitu karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium Bagian SDM dan Personalia.

2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan melalui pihak kedua. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka dan literature.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik penelitian lapangan dan teknik kepustakaan sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

Survey lapangan terdiri dari :

- a. Observasi(Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai evaluasi Motivasi dan Pemberian Insentif serta kinerja karyawan.

- b. Daftar Pertanyaan(Questioner) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan pada karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium Bagian SDM dan Personalia dengan menggunakan *Skala Likert* dengan Bentuk *Checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel 3.3

Skala Likert

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

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan, literatur, jurnal, dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Menurut Rachmawati dkk (2015) valid berarti suatu instrumen dapat digunakan oleh peneliti untuk mengukur suatu yang seharusnya dapat diukur. Validitas adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana alat

pengukur yang digunakan mampu mengukur apa yang diukur. Sebuah penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikan $< 0,005$ atau 5% pengujian validitas instrumen peneliti ini menggunakan SPSS

B. Uji Reliabilitas

Menurut Rachmawati dkk (2015) reliabilitas berarti dapat digunakan berkali-kali dan menghasilkan data yang sama. instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronch Alpha lebih dari $> 0,6$ pengujian reliabilitas menggunakan SPSS.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dinilai dari *Varians Inflation Factor* (VIF) dan tolerance (a). Nilai *cutoff* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance 0.10 atau sama dengan nilai VIF 10.

1. Histogram, yaitu pengujian yang 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 atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji kolmogorof Smirnov Test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.
 - a. Jika nilai Asymp sig > 0,5 Maka data berdistribusi normal
 - b. Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal

B. Uji Multikoloninieritas

Uji Multikoloninieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Adapun cara untuk menguji multikoloninieritas yaitu dengan melihat nilai VIF < 10, Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan bebas dari gejala multikoloninieritas, Rachmawati dkk, (2015)

C. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual dari

satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka dinamakan homokedasititas. Namun jika terjadi sebaliknya dinamakan Heteroskedasitas. Rachmawati dkk, (2015)

3.6.3 Uji hipotesis

1. Uji Statistik (Uji t)

Menurut Rachmawati (2015) uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerapkan variasi variabel dependen. Adapun tingkat pengujian pengambilan keputusannya adalah

- a. Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya ada pengaruh signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- b. Jika $Sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya tidak dapat pengaruh signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

2. Uji Statistik F

Menurut Rachmawati dkk (2015) Uji ini bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent yang ditunjukkan dengan:

- a. Jika nilai $Sig < (0,05)$, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $Sig > (0,05)$, maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan () Digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan atau kecocokan yang paling baik dalam analisa regresi, nilai koefisien determinan () antara 0 sampai 1, Apabila koefisien determinan nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun sebaliknya jika koefisien determinan semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini variabel independen ada 2, maka koefisien determinan yang akan digunakan adalah Adjusted R square. Dari determinan () ini dapat mengukur seberapa besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan data penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian SDM dan Personalia PT. Inalum dengan nilai t_{hitung} diperoleh $2,227 > t_{tabel}$ 2.007 dan nilai pada kolom sig $0.030 < 0.05$ artinya signifikan.
2. Variabel Pemberian Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM dan Personalia PT. Inalum. dengan nilai t_{hitung} diperoleh $8.873 > t_{tabel}$ 2.007 dan nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.
3. Variabel Motivasi dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM dan Personalia PT. Inalum. dengan nilai f_{hitung} diperoleh $75.947 > f_{tabel}$ 3.14 dan nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat nilai pada tabel R Square yang diperoleh sebesar 0.749. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 74.9% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Pemberian Insentif, sisanya 25.1%

5. dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Untuk variabel motivasi yang diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan kepada pihak PT. Indonesia Asahan Aluminium untuk memberikan motivasi tambahan kepada karyawan agar bisa bekerja lebih baik lagi.
- b. Pihak perusahaan perlu memberikan Insentif kepada karyawan yang telah berprestasi dalam mencapai target tertentu yang diinginkan agar kedepannya Karyawan lebih termotivasi dalam memajukan perusahaan. contohnya memberi bonus liburan keluar negeri dan rapel bonus kinerja.
- c. PT. Indonesia Asahan Aluminium memiliki banyak karyawan yang memiliki karakteristik usia muda, lulusan sarjana, serta jumlah karyawan yang rata rata kebanyakan pria, sehingga memungkinkan perusahaan memanfaatkan tenaga mereka dengan dorongan motivasi dan insentif yang diberikan.

2. Bagi Peneliti lain

- a. Untuk peneliti selanjutnya dengan topik yang sama disarankan mengguankan metodologi dan objek penelitian yang berbeda agar dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan peneliti

yang akan dilakukan nantinya sehingga memberikan banyak pengetahuan lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Pengaruh murid kerja,pekerjaan,motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan dalam studi kasus perusahaan di PT.Dada indonesia* (Effect of work Disciple, Work, Motivasion and job satisfaction on employen organizational commictment in the company case study in PT. Dada Indonesia) Universal Journal of Management. Vol 3 No 8: 318:328.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga
- Hasibuan, Melayu P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- Lubis, A., (2014). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan*.JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 1 (1). 29-36.<https://doi.org/10.31289/jkbm.v1i1.1398>
- Mangkunegara, AA.Anwar Prabu. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 11 Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Rahmawati, A Fajarwati & Fauziah 2015, *Statistika Teori Dan Praktek*. Yogyakarta:Prodi Manajemen Umy
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ke-2 Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta:PT Grafindo Persada
- Robbins, S dan Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Penerbit Salemba Empat
- Sarwoto, 2012 *Dasar Dasar Organisasi Manajemen*, Bogor PT. Ghalia Indonesia
- Sugiyono, 2012 *Metode Penelitian Bisnis*, Cetak Ke-12 Bandung:Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-2 Jakarta:Prenada Media Group
- Siagian, Sondang P 2002. *Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta Rineka Cipta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-4 Rajawali Pers:Jakarta

JURNAL :

Audya Dewintha dkk, (e-Jurnal Administrasi Reform,2017,5(3):588-601 ISSN 2338-7637) ***Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Di Kantor Camat Samarinda Utara.***

Fery Supriyanto dkk, (Jurnal manajemen kompeten Vol.1 No.2 Desember 2018,82-97) ***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.***

Fahreza dkk, (Vol 2, No 1 Januari 2018-115) ***Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Syariah Di kota Banda Aceh***

Koko Happy Anggriawan dkk, (Jurnal Administrasi Bisnis|Vol.28 No.1 November 2015) ***Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada karyawan Cv Suka Alam(Kaliwatu Rafting)Kota Batu, Jawa Timur)***

Nurani, (Jurnal Benefit Vol.2 No.1 Juli 2015) ***Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Depatemen Penjualan CV Logam Indonesia Di Tulungagung***

Ryani Dhyana Parashakti (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol 10, No 1 Januari 2019) ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang***

Shavira Yefina dkk, (Jurnal Adiminstrasi Bisnis|Vol.2 No. 1 Februari 2015) ***Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Blitar)***

Tanto Wijaya dan Francisca Andreani (AGORA Vol.3 No.2 2015) ***Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama***

Wilhelmus Andiyanto, ***Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur***

LAMPIRAN



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 26/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20



PT INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM (Persero)

SURAT KETERANGAN RISET

No. LSPR-031/2020

PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero) Kuala Tanjung, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Muhammad Ryan Fauzi Rangkuti**
Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
NIM : 168320127

telah selesai melakukan Riset/Survei di PT INALUM (Persero), Kuala Tanjung, pada tanggal:

04 Februari 2020

dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM (PERSERO)**

Surat Keterangan Riset ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kuala Tanjung, 02 Maret 2020



BAMBANG HERU PRAYOGA
Manager
Seksi Hubungan Masyarakat
Departemen Sekretaris Perusahaan

BR/AZ/mf

Kantor Pusat : P.O.Box 1 Kuala Tanjung - 21657 Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara, Sumatera Utara. Telepon : (0622) 34311, Fax : (0622) 34321
Kantor Medan : P.O.Box 1200 Medan - 20152. Telepon : (061) 27518005, Fax : (061) 27518005
Kantor Jakarta : Gedung ENERGY Lt. 19 SCBD, Jl. Jend. Sudirman Kav 52-53 Jakarta 12180. Telepon : (021) 27518005, Fax : (021) 27518005
Kantor Aceh : Jl. R.A. Kartini No. 21 P.O.Box 1200 Medan - 20152. Telepon : (061) 27518005, Fax : (061) 27518005

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/10/20

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

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM (PERSERO) KUALA TANJUNG KABUPATEN BATUBARA

Kepada yang terhormat Bapak/Ibu.

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian pembuatan skripsi dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya mengisi dan menjawab beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini. Atas kesediaan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Usia : _____ (Tahun)

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan : SMA\SMK D3 S1 S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda silang (X) atau *Checklist* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)

S = Setuju (diberi nilai 4)

KS = Kurang Setuju (diberi nilai 3)

TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

III. PERNYATAAN

1. KINERJA KARYAWAN (Variabel Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Jumlah Pekerjaan						
1.	Pimpinan perusahaan memberikan banyak tugas yang dapat saya selesaikan					
2.	Kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan					
Kualitas Pekerjaan						
3.	Kinerja saya dalam perusahaan dilihat dari kualitas kerja yang saya miliki					
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
6.	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada yang sebaik-baiknya					
Kehadiran						
7.	Saya tidak pernah absen dalam bekerja					
8.	Saya pulang bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan					
Kemampuan Kerja sama						
9.	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain					
10.	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim					

II. MOTIVASI (Variabel X₁)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kerja Keras						
1.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan insentif					
2.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal					
Orientasi masa Depan						
3.	Saya bersedia mengikuti pendidikan untuk menambah wawasan dilingkungan pekerjaan					
4.	Setiap karyawan harus dapat memperoleh penghargaan atas prestasi kerjanya.					
Usaha Untuk Maju						
5.	Saya berusaha meningkatkan keahlian & kreativitas bekerja					
6.	Saya selalu melakukan inovasi dalam bekerja					
Tingkat Cita-Cita & Kesuksesan						
7.	Setiap karyawan dengan hasil kerja yang terbaik harus mendapat penghargaan agar memotivasi karyawan					
8.	Saya bekerja dengan maksimal untuk meningkatkan karir					
Ketekunan Bekerja						
9.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan					
10.	Setiap karyawan harus bertanggung jawab atas setiap tugas yang dilaksanakannya					
Hubungan Dengan Rekan Kerja						
11.	Saya dengan karyawan lain memiliki hubungan yang berjaln secara harmonis					
12.	Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan					
Pemanfaatan Waktu						
13.	Saya memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan tugas saya					
14.	Saya meluangkan waktu kosong untuk belajar sesuatu hal yang baru berkaitan dengan pekerjaan					
Orientasi Tugas & Keseriusan tugas						
15.	Saya serius menanggapi masalah yang dihadapi dalam bekerja					
16.	Saya memahami setiap pekerjaan yang dilakukan					

2. PEMBERIAN INSENTIF (Variabel X₂)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Bonus						
1.	Pihak Perusahaan memberikan bonus yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja					
2.	Pemberian bonus sudah sesuai dengan tuntutan kerja					
Komisi						
3.	Pihak perusahaan memberikan komisi yang dapat berpengaruh pada prestasi kerja					
4.	Besarnya komisi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi kerja saya					
Kompensasi yang ditangguhkan						
5.	Pemberian kompensasi yang ditangguhkan (pension) sesuai dengan harapan					
6.	Pembayaran kompensasi yang ditangguhkan (pension) sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan					
Jaminan Sosial						
7.	Jaminan sosial yang diperoleh telah sesuai dengan UUD Ketenagakerjaan yang berlaku					
8.	Seluruh karyawan berhak untuk mendapatkan jaminan sosial dari perusahaan					

LAMPIRAN 2 (DATA VARIABEL)

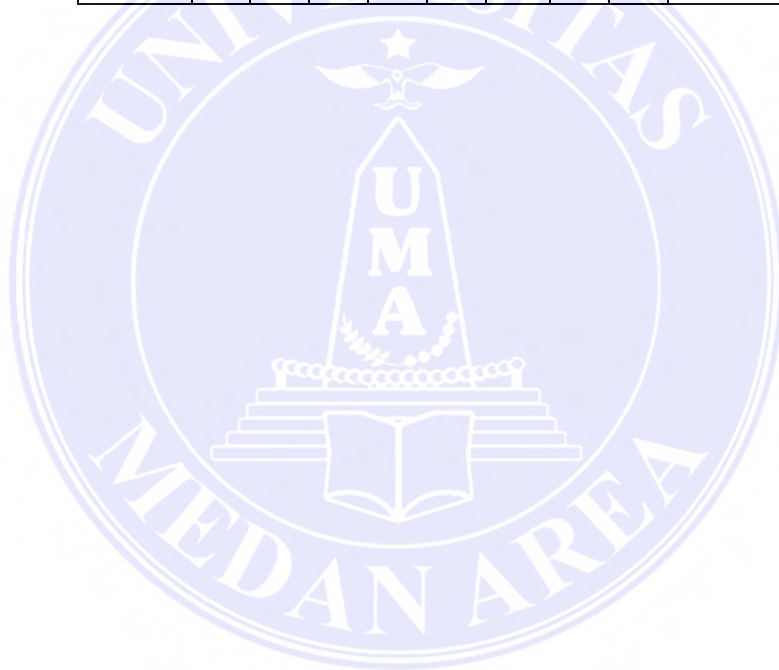
NO. RES	JAWABAN RESPONDEN MOTIVASI (X1)																TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
1	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	70
2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	58
3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	72
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	75
5	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	52
6	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	70
7	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
10	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	58
11	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	70
12	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
13	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	74
14	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	70
15	4	4	3	5	3	3	5	3	5	5	4	5	3	3	4	4	63
16	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	74
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
18	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	71
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	67
21	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	69
22	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	74
23	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	72
24	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	74
25	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78
26	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	71
27	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	74
28	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78
29	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	71
30	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	72
31	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	72
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
34	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	72
35	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	75
36	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	70
37	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	70
38	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78
39	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	70

40	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	70
41	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	70
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
43	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
44	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	74
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
46	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	75
47	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	68
48	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	70
49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	77
50	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	62
51	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	73
52	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	75
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64



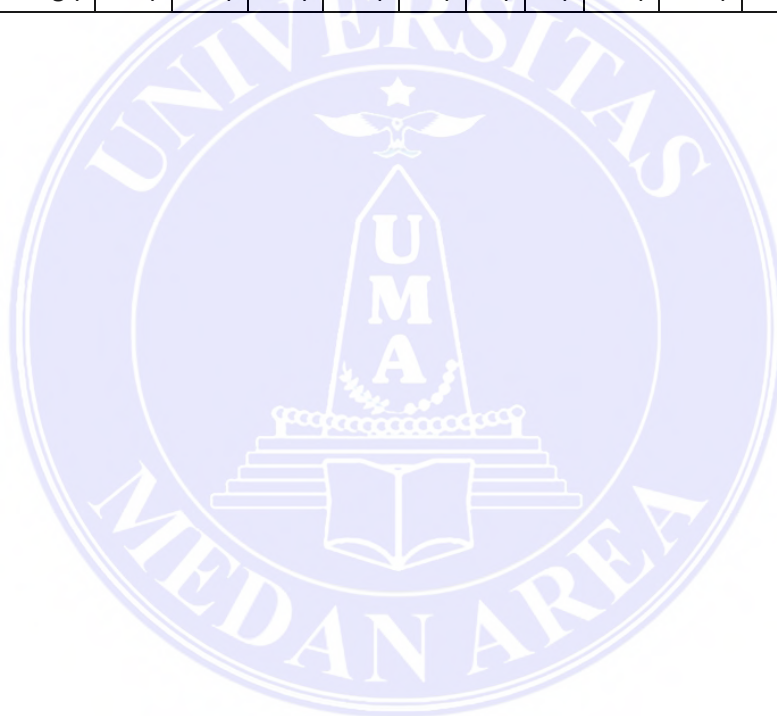
NO. RES	JAWABAN RESPONDEN PEMBERIAN INSENTIF (X2)								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	3	3	3	3	3	4	3	3	25
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	2	2	2	2	2	4	2	2	18
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	3	3	3	3	3	4	3	3	25
11	5	5	5	5	5	4	5	5	39
12	4	4	4	4	4	5	4	4	33
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	3	3	3	3	3	4	3	3	25
16	4	4	4	4	4	5	4	4	33
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	3	3	3	3	3	4	3	3	25
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	3	3	3	3	3	4	3	3	25
26	4	4	4	4	4	5	4	4	33
27	3	3	3	3	3	4	3	3	25
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	3	3	5	5	5	5	3	34
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	4	4	4	4	5	4	4	33
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40

40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	3	3	3	3	3	4	3	3	25
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	2	2	2	2	2	4	2	2	18
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	3	3	3	3	3	4	3	3	25
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	2	2	2	2	2	4	2	2	18
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32



NO. RES	JAWABAN RESPONDEN KINERJA (Y)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	35
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	44
5	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	30
6	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
8	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	3	4	3	5	3	3	3	4	5	5	38
11	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
12	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
13	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
15	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
17	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
18	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
19	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
20	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	41
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
23	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	42
24	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
25	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	44
26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
27	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	39
28	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	45
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
32	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
33	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
34	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	47
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
36	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
37	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48

41	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
42	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	39
43	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
44	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	42
45	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	35
46	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
47	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	35
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	44
50	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	30
51	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
52	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
53	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40



LAMPIRAN 3

DATA SPSS 21.00

UJI VALIDITAS MOTIVASI (X1)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL	
P1	Pearson Correlation	1	1.000	-.137	.533	-.137	-.137	.368	-.137	.368	.964	.533	-.137	-.137	1.000	1.000	.510	.510
	Sig. (2-tailed)		.000	.324	.000	.324	.324	.006	.324	.006	.000	.000	.324	.324	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P2	Pearson Correlation	1.000**	1	-.137	.533**	-.137	-.137	.368**	-.137	.368**	.964**	.533	-.137	-.137**	1.000	1.000	.510**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000		.324	.000	.324	.324	.006	.324	.006	.000	.000	.324	.324	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P3	Pearson Correlation	-.137	-.137	1	-.046	1.00	1.00	-.091	1.000**	-.091	-.113	-.046	1.000	1.000	-.137**	-.137**	.727	.727
	Sig. (2-tailed)	.324	.324		.743	.000	.000	.514	.000	.514	.415	.743	.000	.000	.324	.324	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P4	Pearson Correlation	.533**	.533**	-.046	1	-.046	-.046	.364**	-.046	.364**	.530**	1.000**	-.046	-.046	.533	.533	.511**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.743		.743	.743	.007	.743	.007	.000	.000	.743	.743	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P5	Pearson Correlation	-.137	-.137	1.00	-.046	1	1.00	-.091	1.000**	-.091	-.113	-.046	1.000**	1.000	-.137	-.137**	.727	.727
	Sig. (2-tailed)	.324	.324	.000	.743		.000	.514	.000	.514	.415	.743	.000	.000	.324	.324	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
P6	Pearson Correlation	-.137	-.137	1.00	-.046	1.00	1	-.091	1.000**	-.091	-.113	-.046	1.000**	1.000	-.137**	-.137	.727	.727
	Sig. (2-tailed)	.324	.324	.000	.743	.000		.514	.000	.514	.415	.743	.000	.000	.324	.324	.000	.000
P7	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.368**	.368**	-.091	.364**	-.091	-.091	1	-.091	1.000**	.379**	.364**	-.091	-.091**	.368	.368	.353	.353
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	.514	.007	.514	.514		.514	.000	.005	.007	.514	.514	.006	.006	.009	.009
P8	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	-.137	-.137	1.00	-.046	1.00	1.00	-.091	1	-.091	-.113	-.046	1.000**	1.000	-.137**	-.137**	.727	.727
	Sig. (2-tailed)	.324	.324	.000	.743	.000	.000	.514		.514	.415	.743	.000	.000	.324	.324	.000	.000
P9	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.368**	.368**	-.091	.364**	-.091	-.091	1.000**	-.091	1	.379**	.364**	-.091	-.091**	.368	.368	.353**	.353**
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	.514	.007	.514	.514	.000	.514		.005	.007	.514	.514	.006	.006	.009	.009
P10	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.533**	.533**	-.046	1.000**	-.046	-.046	.364**	-.046	.364**	.530**	1.000**	-.046	-.046**	.533	.533	.511**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.743	.000	.743	.743	.007	.743	.007	.000	.000	.743	.743	.000	.000	.000	.000
P11	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.964**	.964**	-.113	.530**	-.113	-.113	.379**	-.113	.379**	1**	.530**	-.113	-.113**	.964	.964	.522**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.415	.000	.415	.415	.005	.415	.005		.000	.415	.415	.000	.000	.000	.000
P12	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.533**	.533**	-.046	1.000**	-.046	-.046	.364**	-.046	.364**	.530**	1**	-.046	-.046**	.533	.533	.511**	.511**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.743	.000	.743	.743	.007	.743	.007	.000		.743	.743	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P13	Pearson Correlation	-.137	-.137	1.00	-.046	1.00	1.00	-.091	1.000**	-.091	-.113	-.046	1**	1.000	-.137**	-.137**	.727	.727
	Sig. (2-tailed)	.324	.324	.000	.743	.000	.000	.514	.000	.514	.415	.743	.000	.324	.324	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P14	Pearson Correlation	-.137	-.137	1.00	-.046	1.00	1.00	-.091	1.000**	-.091	-.113	-.046	1.000**	1	-.137**	-.137**	.727	.727
	Sig. (2-tailed)	.324	.324	.000	.743	.000	.000	.514	.000	.514	.415	.743	.000	.324	.324	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P15	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	-.137	.533**	-.137	-.137	.368**	-.137	.368**	.964**	.533**	-.137	-.137**	1	1.000	.510**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.324	.000	.324	.324	.006	.324	.006	.000	.000	.324	.324	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P16	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	-.137	.533**	-.137	-.137	.368**	-.137	.368**	.964**	.533**	-.137	-.137**	1.000	1	.510**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.324	.000	.324	.324	.006	.324	.006	.000	.000	.324	.324	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOT	Pearson Correlation	.510**	.510**	.727*	.511**	.727*	.727*	.353**	.727**	.353**	.522**	.511**	.727**	.727**	.510**	.510**	1**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

UJI VALIDITAS PEMBERIAN INSENTIF (X2)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1 Pearson Correlation	1	.958	.958	1.000	1.000	.805	1.000	.958	.992
P1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
P1 N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P2 Pearson Correlation	.958**	1	1.000**	.958**	.958**	.764**	.958**	1.000	.984**
P2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
P2 N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P3 Pearson Correlation	.958**	1.000**	1	.958**	.958**	.764**	.958**	1.000**	.984
P3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
P3 N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P4 Pearson Correlation	1.000**	.958**	.958**	1	1.000**	.805**	1.000**	.958**	.992**
P4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
P4 N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P5 Pearson Correlation	1.000**	.958**	.958**	1.000**	1	.805**	1.000**	.958**	.992**
P5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
P5 N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P6 Pearson Correlation	.805**	.764**	.764**	.805**	.805**	1	.805**	.764**	.821**
P6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
P6 N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P7 Pearson Correlation	1.000**	.958**	.958**	1.000**	1.000**	.805**	1**	.958**	.992**
P7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
P7 N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P8 Pearson Correlation	.958**	1.000**	1.000**	.958**	.958**	.764**	.958**	1**	.984**
P8 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
P8 N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total Pearson Correlation	.992**	.984**	.984**	.992**	.992**	.821**	.992**	.984**	1**
Total Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Total N	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

UJI VALIDITAS KINERJA (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.594**	1.000**	.134	.683**	.727**	.566**	.083**	.083	.897**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.333	.000	.000	.000	.550	.550	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P2	Pearson Correlation	.594**	1	.594**	-.173	.523**	.495**	.521	-.119**	-.119	.582**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.212	.000	.000	.000	.392	.392	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P3	Pearson Correlation	1.000**	.594**	1	.134	.683**	.727**	.566**	.083	.083	.897**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.333	.000	.000	.000	.550	.550	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P4	Pearson Correlation	.134	-.173	.134	1	.095	.146	.036	.522	.522	.350	.350
	Sig. (2-tailed)	.333	.212	.333		.493	.292	.796	.000	.000	.010	.010
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P5	Pearson Correlation	.683**	.523**	.683**	.095	1	.958**	.764**	-.079**	-.079	.817	.817
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.493		.000	.000	.571	.571	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P6	Pearson Correlation	1.000**	.594**	1.000**	.134	.683**	.727**	.566**	.083**	.083	.897**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.333	.000	.000	.000	.550	.550	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P7	Pearson Correlation	.727**	.495**	.727**	.146	.958**	1**	.805**	-.027**	-.027	.858**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.292	.000		.000	.849	.849	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P8	Pearson Correlation	.566**	.521**	.566**	.036	.764**	.805**	1**	-.041**	-.041	.714**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.796	.000	.000		.771	.771	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P9	Pearson Correlation	.083	-.119	.083	.522**	-.079	-.027	-.041	1	1.000**	.324	.324
	Sig. (2-tailed)	.550	.392	.550	.000	.571	.849	.771		.000	.017	.017
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P10	Pearson Correlation	.083	-.119	.083	.522**	-.079	-.027	-.041	1.000	1**	.324	.324
	Sig. (2-tailed)	.550	.392	.550	.000	.571	.849	.771	.000		.017	.017
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.897**	.582**	.897**	.350**	.817**	.858**	.714**	.324**	.324**	1**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.017	.017		
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Output Uji Reliabilitas Motivasi ()

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	16

Output Uji Validitas Pemberian Insentif ()

Reliability Statistics

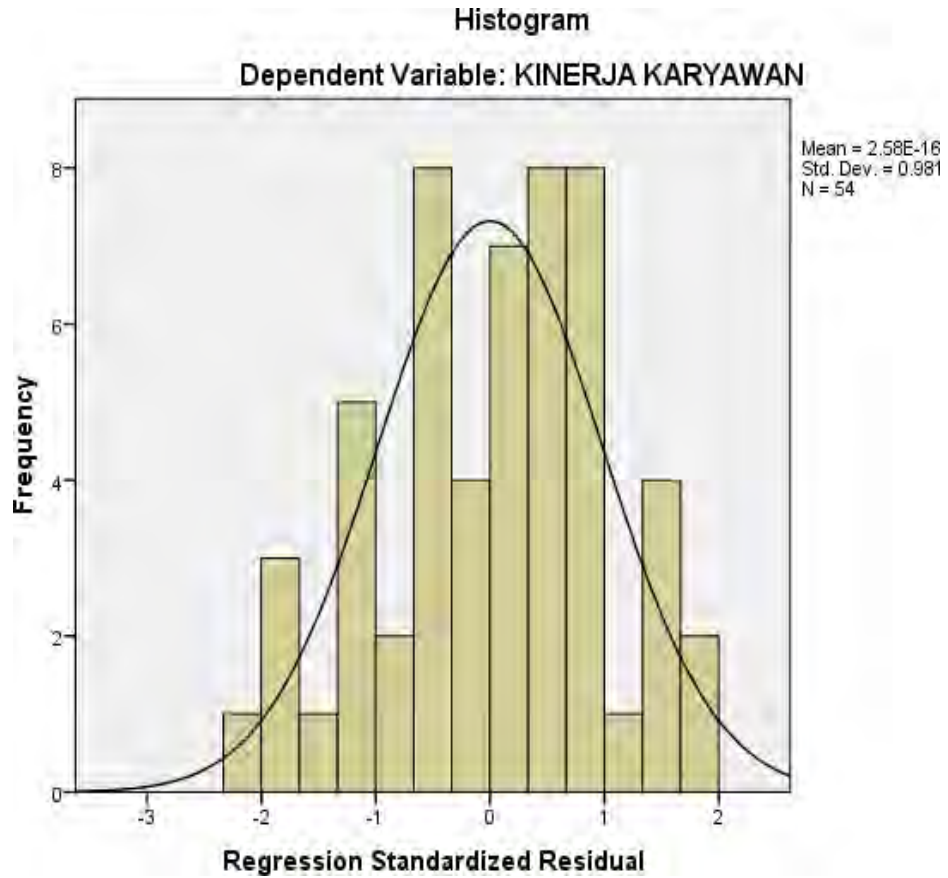
Cronbach's Alpha	N of Items
.989	8

Output Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

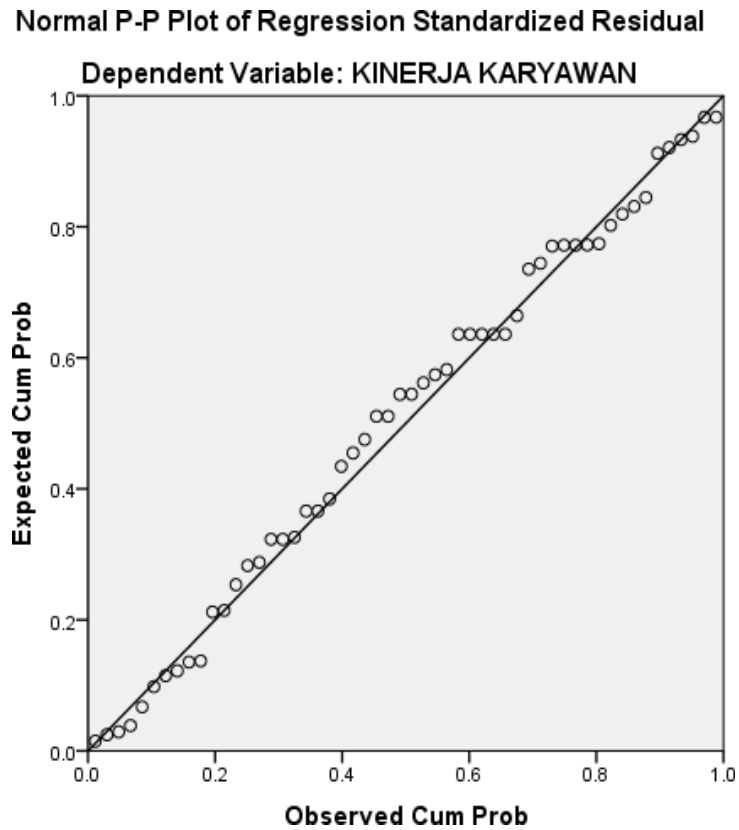
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

Charts



Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46951145
	Absolute	.067
Most Extreme Differences	Positive	.052
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.489
Asymp. Sig. (2-tailed)		.970

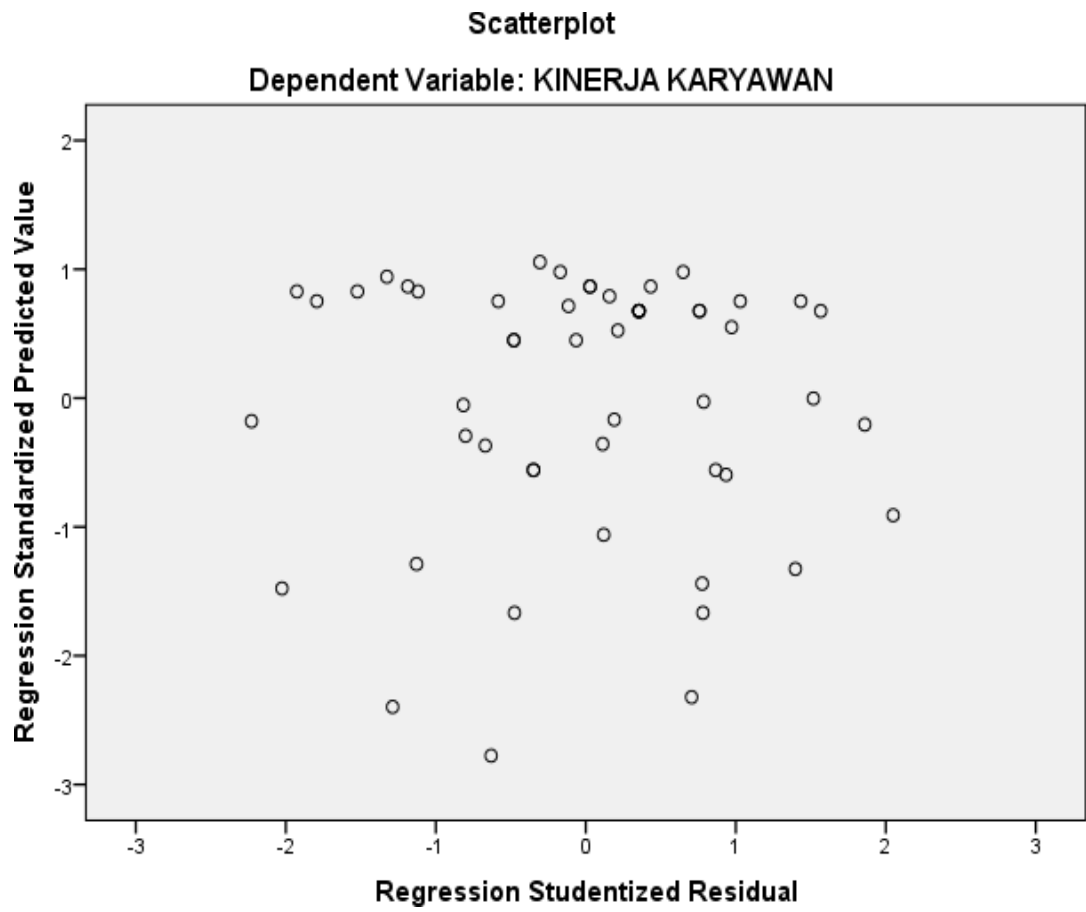
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity statistics		
	B	Std. Error	Beta			tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.353	4.281		3.119	.003		
	motivasi	.161	.072	.188	2.227	.030	695	1.439
	pemberian insentif	.537	.060	.747	8.873	.000	695	1.439

a. Dependent Variable: kinerja



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.739	2.51747

a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	962.651	2	481.325	75.947	.000 ^b
	Residual	323.220	51	6.338		
	Total	1285.870	53			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.353	4.281		3.119	.003
	MOTIVASI	.161	.072	.188	2.227	.030
	PEMBERIAN INSENTIF	.537	.060	.747	8.873	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402

22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514

49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850

69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487

Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490

32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421

60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

**Titik Persentase Distribusi F untuk
Probabilita = 0,05**

df untuk penyeb ut (N2)	df untuk pembilan g (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95

37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80

79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78