

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MIDUK ARTA – MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Ekonomi**



Oleh :

PUTRI NATALIA SIPAHUTAR

NPM : 05 832 0078

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

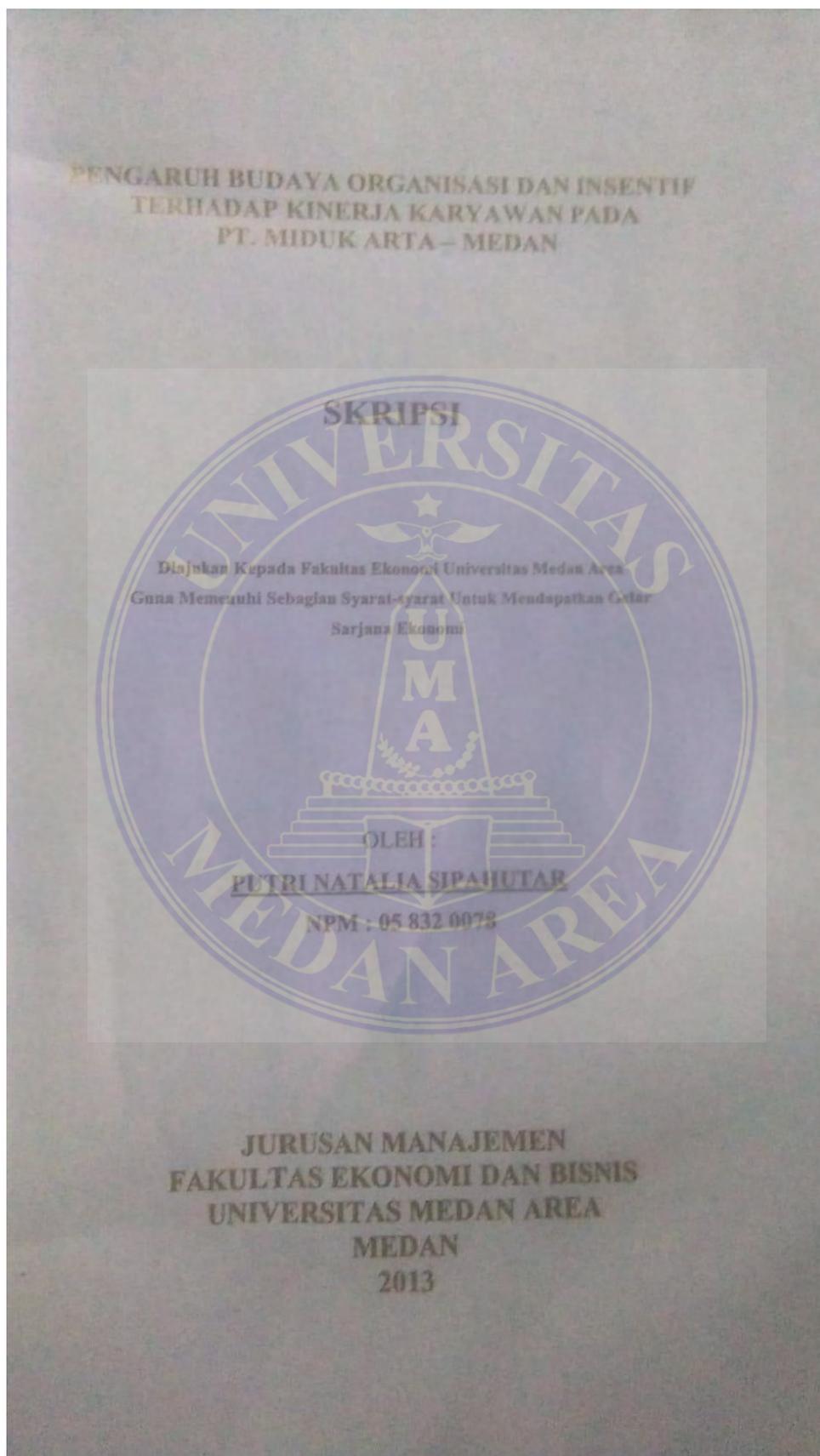
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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 27/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

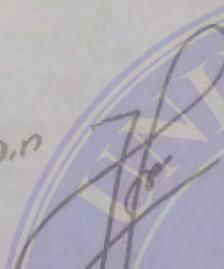
Document Accepted 27/6/22

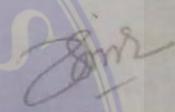
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

JUDUL SKRIPSI INSENTIF	: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MIDUK ARTA - MEDAN
NAMA MAHASISWA	: PUTRI NATALIA SIPAHUTAR
NPM	: 05.832.0078
JURUSAN	: EKONOMI MANAJEMEN

Menyetujui
Komisi Pembimbing

o.n

(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd)
Pembimbing I


(Dra. Isnaniah LKS, MMA)
Pembimbing II

Mengetahui

Kepala Program Studi


(Wan Rizca Amelia, SE, M.Si)


(Dr. Ihsan Effendi, M.Si)

Tanggal Sidang Meja Hijau
19 Agustus 2013

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

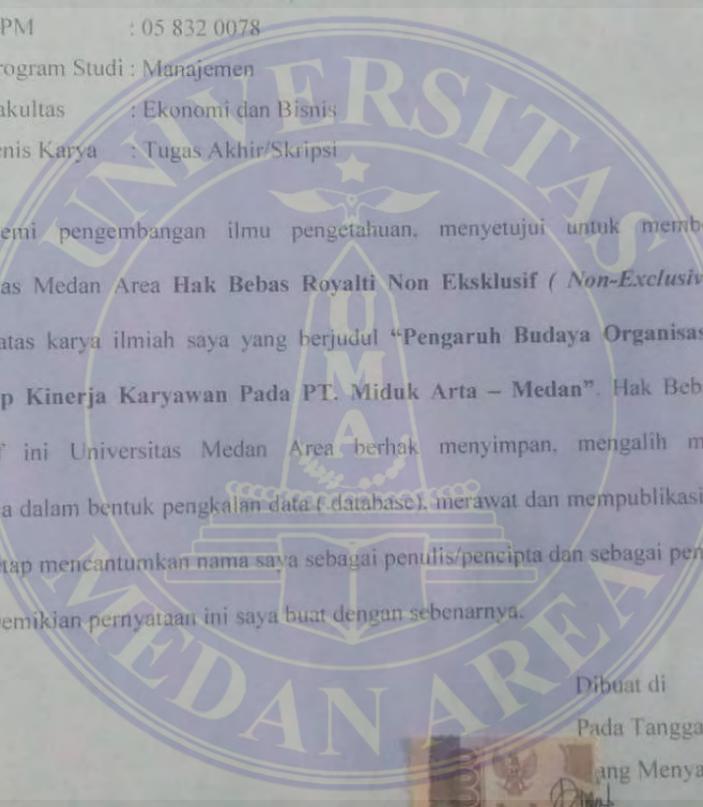
Nama : Putri Natalia Sipahutar
NPM : 05 832 0078
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

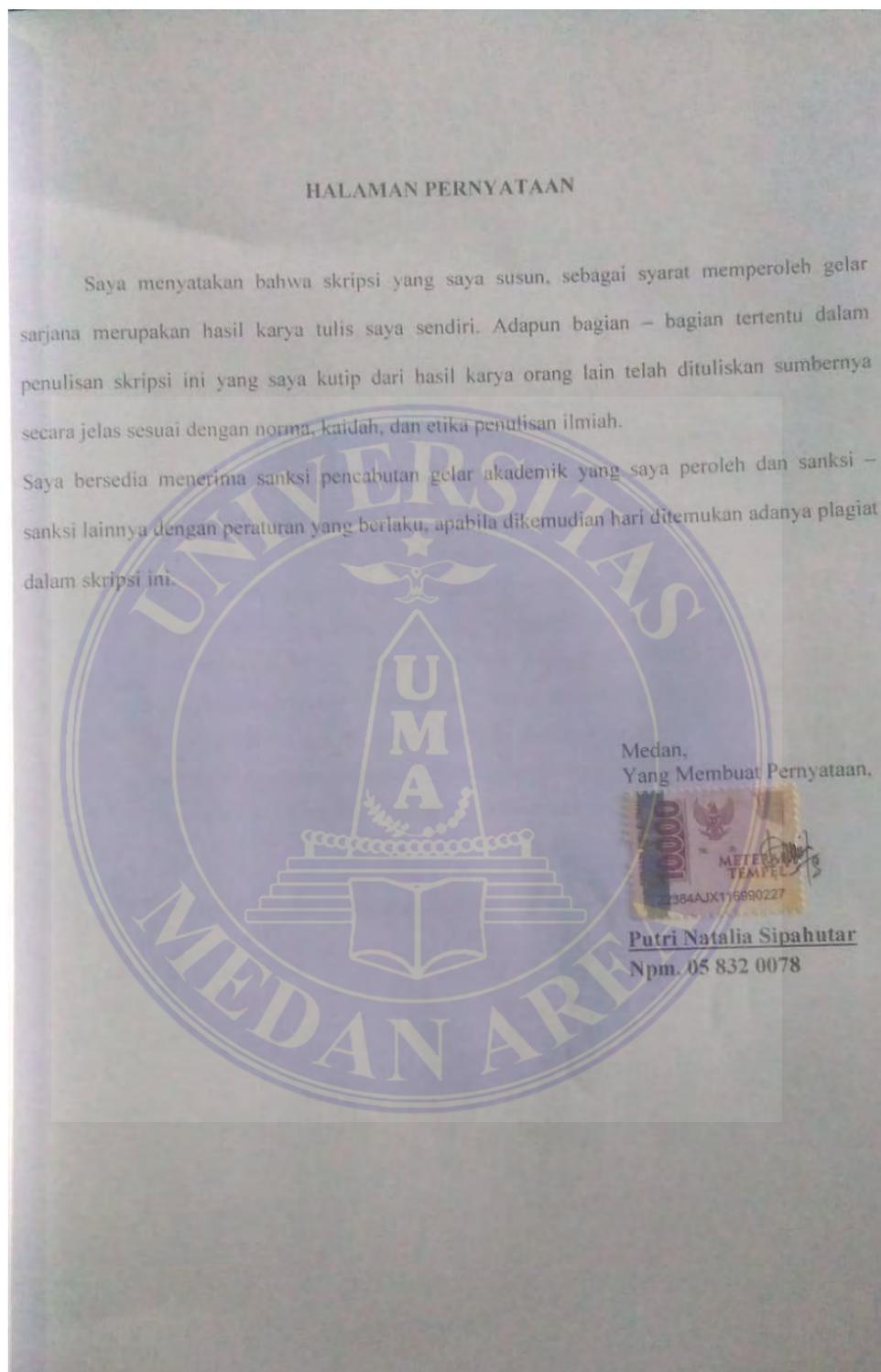
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miduk Arta – Medan”. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal :
Yang Menyatakan,


Putri Natalia Sipahutar
Npm. 05 832 0078



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MIDUK ARTA – MEDAN

Oleh:

Putri Natalia Sipahutar

NPM 05.832.0078

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Miduk Arta - Medan (2) besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Miduk Arta - Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian adalah karyawan PT. Miduk Arta – Medan dengan jumlah 79 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah: (1) budaya organisasi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Miduk Arta – Medan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (44,77 > 12,321) (2) budaya organisasi dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Miduk Arta - Medan yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,463 > 2,000) (3) budaya organisasi dan insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,535 > 2,000)

Kata Kunci: budaya organisasi, insentif, kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MIDUK ARTA – MEDAN “.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Selain itu, skripsi ini juga dibuat sebagai salah satu wujud implementasi dari ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap dapat belajar lebih banyak lagi dalam mengimplementasikan ilmu yang didapatkan. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ihsan Effendi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
2. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec selaku Dosen Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
4. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
5. Mama saya tercinta, Ny. Ir. G.Sipahutar br. Hutagaol atas cinta kasihnya, doa dan dukungan terbaiknya kepada saya sehingga saya bias menyelesaikan skripsi ini
6. Kakak-kakak saya terutama Lindawati Sipahutar dan Delima Sipahutar serta adik saya Bonardo Sipahutar yang selalu mendoakan saya

7. Ibu Hotnida Sirait,SE dan Dame Renova Panggabean yang telah membantu saya selama melakukan penelitian di PT. Miduk Arta – Medan
8. Seluruh pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu

Saya berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa mengaruniakan kasih dan berkat-Nya kepada mereka semua. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua,Amin.

Medan, Agustus 2013

Penulis,

Putri Natalia Sipahutar



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABLE	vi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	5
1. Pengertian dan Fungsi Budaya Organisasi	5
2. Proses dan Unsur-unsur Terbentuknya Budaya Organisasi	7
3. Elemen dan Karakteristik Budaya Organisasi	9
4. Pengertian dan Bentuk-bentuk Insentif	12
5. Jenis-jenis dan Tujuan Insentif	15
6. Sistem dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif.....	18
7. Pengertian dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	21
8. Indikator Pengukuran Kinerja.....	23
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	27
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
B. Populasi dan Sampel.....	29
C. Definisi Operasional.....	29

D. Jenis dan Sumber Data	31
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis Data	32
BAB IV : HASIL PENELITIAN DANPEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	35
1. Deskripsi Data Perusahaan.....	35
2. Visi, Misi dan Sasaran Strategis	36
3. Tujuan dan Tugas PT. Miduk Arta	36
4. Struktur Organisasi Perusahaan	37
5. Penyajian Data Responden.....	44
6. Penyajian Data Angket Responden.....	44
B. Pembahasan.....	53
1. Uji Statistik	53
2. Koefisien Determinasi (R^2).....	53
3. Uji Hipotesis	54
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Beragam keluhan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pelayanan administrasi menunjukkan mendesaknya suatu harapan agar perubahan kinerja karyawan kearah yang lebih baik. Untuk mendukung perubahan itu diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi dan insentif yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi.

Budaya organisasi merupakan faktor yang penting yang dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi, maka individu-individu yang ada didalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan membantu dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas yang

tinggi, yang nantinya selain menghasilkan SDM yang berkualitas juga akan menjadi suksesnya suatu organisasi.

Disamping faktor budaya organisasi, faktor insentif merupakan faktor yang sangat potensial mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi. Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melakukan aktivitas pada perusahaan bertitik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada kinerja dari karyawan tersebut.

PT. Miduk Arta adalah perusahaan jasa yang bergerak dibidang transportasi Bahan Bakar Minyak (BBM) yang berlokasi di jl. Ahmad Yani No.58 Pematang Siantar, dan dikarenakan aktivitas operasionalnya lebih banyak dilakukan di Medan maka saat ini perusahaan berpusat di Medan dan berada di jl. Sisingamangaraja Km 6,3 No.40 Medan. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 2 September 1984 berdasarkan Akte Notaris SM Sinaga Nomor 62 di Pematang Siantar dan disahkan oleh Departemen Hukum dan Per Undang-undang Republik Indonesia dengan surat Ketetapan No.C2-2634. HT.01.01.TH 85 tanggal 7 Mei 1985. Adapun para saksi dan sebagai pemilik yang tersebut namanya dalam naskah pendirian pada saat itu adalah Raja Pangihutan Sirait, Justin Sirait dan Ulianna Br Gurning. Fenomena yang dijumpai adalah masih kurangnya norma-norma dan kebiasaan karyawan untuk melakukan setiap pekerjaan yang diberikan serta insentif yang diberikan kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini

menyebabkan pelaksanaan pemberian insentif dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawanpun berbeda

Berdasarkan penjelasan uraian-uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Miduk Arta - Medan “**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Miduk Arta - Medan?.
2. Apakah budaya organisasi dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Miduk Arta - Medan?.

C. Tujuan Penelitian

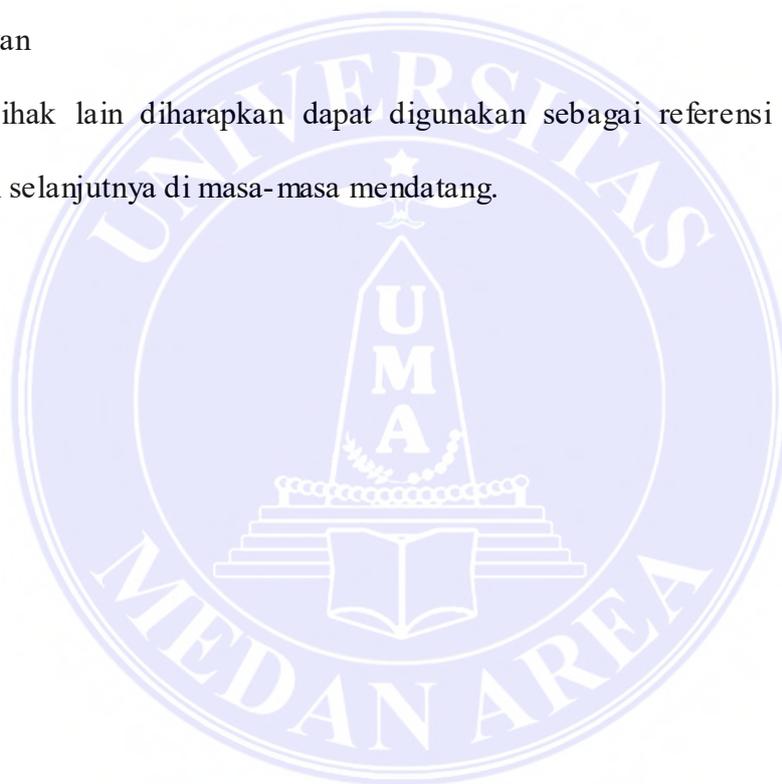
Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh budaya organisasi dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Miduk Arta - Medan.
2. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh budaya organisasi dan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Miduk Arta - Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai budaya organisasi, insentif dan kinerja karyawan.
2. Bagi PT.Miduk Arta - Medan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran khususnya mengenai budaya organisasi, insentif dan kinerja karyawan
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian dan Fungsi Budaya Organisasi

a Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka.

Menurut Tika (2006:4), “Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk, memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas”.

Tunggal (2007:2) berpendapat bahwa, “Budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi”. Keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan, dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah.

Budaya organisasi menurut Triguno (2004:3) adalah “Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan

dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat/organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku”.

Menurut Gibson (2007:18), menjelaskan bahwa “Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Jadi dari pendapat ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Rivai (2005:430), fungsi budaya organisasi adalah :

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individu.
- 4) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Menurut Robbins (2007:14), peran atau fungsi didalam suatu budaya organisasi adalah :

- 1) Sebagai tapal batas yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Memberikan rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Memudahkan penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas dari pada kepentingan individu.
- 4) Mendorong stabilitas sistem sosial, merupakan perakat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Fungsi budaya organisasi yang lainnya, yaitu sebagai pola perilaku, yang berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial dan juga alat komunikasi antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya.

2. Proses dan Unsur-unsur Terbentuknya Budaya Organisasi

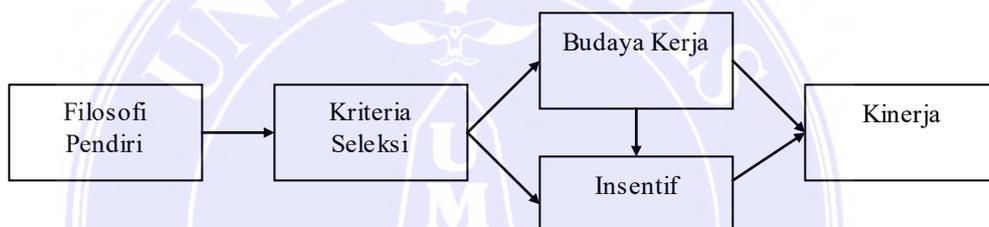
a. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Robbins (2007:15) membagi budaya organisasi atas beberapa komponen pembentuk, yaitu :

- 1) Filosof, yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi baik yang berkenaan dengan karyawan ataupun klien.
- 2) Nilai-nilai dominan yang dipegang oleh organisasi.
- 3) Norma-norma yang diterapkan dalam bekerja.

- 4) Aturan main untuk berelasi dengan baik dalam organisasi yang harus dipelajari oleh anggota baru agar dapat diterima oleh organisasi.
- 5) Tingkah laku khas tertentu dalam berinteraksi yang rutin dilakukan. Perasaan atau suasana yang diciptakan dalam organisasi.

Dengan menggali komponen-komponen pembentuk ini, diharapkan akan memperoleh gambaran global dari budaya kerja tertentu. Gambaran ini menjadi dasar organisasi tersebut, bagaimana masalah diselesaikan didalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku.



Gambar 2.1. Proses Terbentuknya Budaya organisasi
Sumber : Robbins (2007: 5)

Menurut Mangkunegara (2005;317), ada tiga macam proses terbentuknya budaya organisasi, yaitu :

- 1) Budaya diciptakan oleh pendirinya.
- 2) Budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.
- 3) Budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara untuk meningkatkan kinerja organisasi secara sistematis.

b. Unsur-unsur Terbentuknya Budaya Organisasi

Unsur pembentukan budaya organisasi menurut Mondy (2008:71), sebagai berikut :

1) Lingkungan.

lingkungan dimana organisasi itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan.

2) Nilai-nilai (*values*)

Merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.

3) Panutan/keteladanan

Orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.

4) Upacara-upacara (*rites dan ritual*).

Acara-acara ritual yang diselenggarakan oleh organisasi dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya.

5) “*Network*”

Jaringan komunikasi informal di dalam organisasi yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya organisasi.

3. Elemen dan Karakteristik Budaya Organisasi

a. Elemen-elemen Budaya Organisasi

Terdapat beberapa elemen dasar budaya kerja, Gomes (2009:39) mengelompokkan elemen-elemen budaya perusahaan sebagai berikut :

1) *Artifacts*

Merupakan hal-hal yang dapat dilihat, didengar, dirasakan, jika seseorang berhubungan dengan sebuah kelompok baru dengan budaya yang tidak dikenalnya. *Artifacts* termasuk struktur organisasi dan proses yang tampak, seperti produk, jasa, dan tingkah laku anggota kelompok.

2) *Espoused Values*

Yaitu alasan-alasan tentang mengapa orang berkorban demi apa yang dikerjakan.

Budaya sebagian besar organisasi dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali kepenemu budaya. Meliputi strategi, sasaran, dan filosofi.

3) *Basic Underlying Assumption*

Yaitu keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi. Budaya menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu di organisasi, seringkali melalui asumsi yang tidak diucapkan namun anggota organisasi meyakini ketepatan tindakan tersebut.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya kerja merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu budaya kerja harus memiliki beberapa karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya. Masing-masing karakteristik tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran organisasi. Menurut Gibson (2007:25) mengemukakan 10 (sepuluh) karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Identitas Anggota ; derajat dimana pekerjaan lebih mengidentifikasi organisasi secara menyeluruh daripada dengan tipe pekerjaan atau bidang keahlian profesionalnya.
- 2) Penekanan kelompok; derajat dimana aktivitas tugas lebih diorganisir untuk seluruh kelompok dari pada individu.
- 3) Fokus orang; derajat dimana keputusan manajemen memperhatikan dampak luaran yang dihasilkan terhadap pekerjaan dalam organisasi.

- 4) Penyatuan unit; derajat dimana unit-unit dalam organisasi didorong agar berfungsi dengan cara yang terorganisasi atau bebas.
- 5) Pengendalian; derajat dimana peraturan, regulasi dan pengendalian langsung digunakan untuk mengawasi dan pengendalian perilaku pekerja.
- 6) Toleransi resiko; derajat dimana pekerja didorong untuk agresif, kreatif, inovatif dan mau mengambil resiko.
- 7) Kriteria ganjaran; derajat dimana ganjaran seperti peningkatan pembayaran dan promosi lebih dialokasikan menurut kinerja pekerja daripada senioritas, favoritisme atau faktor non pekerja lainnya.
- 8) Toleransi konflik; Derajat dimana pekerja didorong dan diarahkan untuk menunjukkan konflik dan kritik secara terbuka.
- 9) Orientasi sarana-tujuan; derajat dimana manajemen lebih terfokus pada hasil atau luaran dari teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai luaran tersebut.
- 10) Fokus pada sistem terbuka; derajat dimana organisasi memonitor dan merespon perubahan dalam lingkungan eksternal.

Menurut Robbins (2007:16) menyatakan ada tujuh karakteristik budaya organisasi atau budaya perusahaan sebagai berikut:

- 1) Keberanian mengambil resiko (*inovation and risk taking*)
- 2) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)
- 3) Berorientasi Kepada hasil (*Outcome orientation*)
- 4) Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)
- 5) Berorientasi tim (*Team orientation*)

6) Agresif (*Aggressiveness*)

7) Stabil (*Stability*)

4. Pengertian dan Bentuk-bentuk Insentif

a. Pengertian Insentif

Gaji atau upah merupakan pembayaran tetap yang diterima seorang karyawan sesuai dengan posisi atau jabatan yang dimiliki seseorang dengan deskripsi tugas tertentu. Dengan hanya mengandalkan gaji dan upah, karyawan dapat bekerja seadanya (minimal). Sehingga, untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji dan upah yang merupakan insentif tetap, yang disebut sistem insentif berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Marihot Hariandja (2005:265) mengatakan “Insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.

Diperkuat oleh pernyataan Mondy (2008:144) insentif adalah “Sebagai 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”.

Winardi (2006:373) mengatakan bahwa “Insentif adalah dorongan untuk mencapai lebih banyak output kerja untuk mencapai pembayaran lebih banyak terutama dipengaruhi oleh pentingnya relatif banyak uang bagi pihak yang menerimanya dan evaluasi orang yang bersangkutan, tentang adilnya rencana berdasarkan apa yang diperoleh ekstra tersebut”.

Menurut Gomes (2009:144) 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”. Insentif dapat berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para karyawan sebagai manusia. Sedangkan pemberian upah insentif ini di maksudkan untuk memberikan upah yang berbeda berdasarkan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk memotivasi para karyawannya untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Uraian diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Oleh sebab itu pemberian insentif kepada karyawan akan berdampak terhadap semangat dalam mencapai prestasi yang baik dan memberikan kinerja yang besar bagi perusahaan.

b. Bentuk-bentuk Insentif

Sistem insentif dapat diterapkan untuk hampir semua jenis pekerjaan, mulai dari para pekerja kasar sampai pekerjaan-pekerjaan profesional, manajerial dan eksekutif. Menurut Handoko (2008:146) terdapat beberapa bentuk insentif yang lazim dijumpai adalah sebagai berikut:

1) *Piece work* (Upah per output)

Sistem insentif yang memberikan imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan.

2) *Production bonuss* (Bonus Produksi)

Insentif yang dibagikan kepada pekerja melebihi sasaran output yang ditetapkan.

3) *Commisions* (komisi)

Insentif ini diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual. Sistem ini biasanya diberlakukan untuk pekerjaan seperti wiraniaga, agen real estate.

4) *Maturity curve* (kurva kematangan)

5) Bentuk insentif ini diberikan untuk mengakomodasi para pekerja yang memiliki unjuk gigi tinggi, dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.

6) *Merit raises* (upah kontribusi)

Kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian unjuk kerja.

7) *Nomonetary incentives* (insentif non materi)

Insentif seperti ini diberikan sebagai penghargaan atas unjuk kerja yang berkaitan dengan pekerjaan.

8) *Executives incentives* (Insentif Eksekutif)

Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, stock option (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu), performance objectives.

5. Jenis-jenis dan Tujuan Insentif

a. Jenis-jenis Insentif

Mondy (2008:144), mengemukakan bahwa jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut :

1) Insentif material

Insentif material yang diberikan oleh perusahaan terbagi dalam beberapa bentuk, diantaranya :

a) Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

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 pekerjaan yang baik.

- Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

3. *Profit sharing*

Dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan.

4. Insentif yang ditangguhkan

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.

b) Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain:

1. Pemberian rumah dinas.
2. Pengobatan secara cuma-cuma.
3. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.

4. Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.
5. Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan).
6. Pemberian piagam pembayaran.
1. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi perusahaan.

2) Insentif non-material

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

- a) Pemberian gelar (titel) secara resmi.
- b) Pemberian balas jasa.
- c) Pemberian piagam penghargaan.
- d) Pemberian promosi.
- e) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan.
- f) Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

b. Tujuan Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Insentif menjamin bahwa karyawan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan insentif seringkali gagal karena :

- 1) Nilai dari penghargaan yang diberikan terlalu rendah

2) Kaitan antara kinerja dengan penghargaan lemah

6. Sistem dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Pemberian Insentif

a. Sistem Pemberian Insentif

Cara dan sistem insentif dapat berhasil dengan baik apabila perusahaan mampu melaksanakan sifat dasar dari insentif, seperti yang dikatakan oleh Heidjrachman yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:90) yaitu:

- 1) Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dapat dihitung oleh karyawan itu sendiri
- 2) Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikan output dan efisiensi
- 3) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
- 4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, karena standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya
- 5) Besarnya upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.

Menurut Simamora (2008:635) perancangan program insentif yang tepat sebaiknya memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Sederhana, aturan system insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat dimengerti
- 2) Spesifik, para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang harus mereka kerjakan agar memperoleh insentif
- 3) Dapat dicapai, setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu (insentif)

- 4) Dapat diukur, tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun dengan menggunakan indikator yang jelas.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pemberian Insentif

Berbagai faktor yang mempengaruhi pemberian insentif yang dikemukakan Hasibuan (2007:128) antara lain :

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung menurun

- 2) Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut insentif yang tinggi, tetapi realisasi pemberian insentif akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya insentif akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

- 3) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat insentif. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti

posisi “*bargaining*” karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat insentif demikian pula sebaliknya.

4) Produktivitas

Insentif sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula insentif yang akan karyawan terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

5) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya insentif. Peraturan tentang insentif minimum merupakan batas bawah tingkat insentif yang akan dibayar.

6) Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu diperhitungkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, insentif juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “batas insentif” dari para karyawan.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji / insentif yang lebih besar begitupun sebaliknya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan apresiasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balasnya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat insentif akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena banyak terdapat pengangguran (*disqueshed unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya dan begitupun sebaliknya.

7. Pengertian dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mondy (2008:256) menerangkan kinerja adalah "hasil kerja seorang karyawan selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, instansi tersebut akhirnya akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan".

Untuk lebih jelasnya berikut akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja. Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah "hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hariandja (2005:195) menjelaskan kinerja merupakan “hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Memperhatikan pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa adanya suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi. Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melakukan aktivitas pada instansi bertitik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada kinerja dari karyawan tersebut.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan atau yang paling menentukan adalah sumber daya manusia itu sendiri. Walaupun perencanaan yang telah dibuat tersusun dengan baik dan rapi, namun apabila orang atau personalnya yang melakukan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah dibuat akan sia-sia.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama.

Menurut Rivai (2005 : 68), secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu :

- 1) Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan ketrampilan, mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Menurut Soeprihanto (2005:59), ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan : a) Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat, b) Ketrampilan : kecakapan dan kepribadian.
- 2) Faktor Motivasi : a) Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan, b) Serikat kerja kebutuhan individu : fisiologis, sosial dan egoistik, c) Kondisi fisik : lingkungan kerja.

8. Indikator Pengukuran Kinerja

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu instansi. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan akan sulit untuk berprestasi. Hanya orang atau

karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja.

Menurut Stoner (2009:39), indikator pengukuran kinerja karyawan terdiri dari :

- a. Kuantitas
Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan
- b. Kualitas
Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.
- c. Personality
Personality merupakan kepribadian masing-masing karyawan.
- d. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi

B. Kerangka Konseptual

Karyawan secara konstan dikelilingi oleh budaya organisasi. Budaya Organisasi membentuk latar belakang yang berkaitan dengan lingkungan, kondisi kerja, sikap, perilaku, serta persepsi karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja. Behavior atau perilaku merupakan bagian dari budaya yang berkaitan dengan kinerja sebab dengan berperilaku seseorang akan dapat memperoleh yang Ia kehendaki dan yang Ia harapkan.

Budaya organisasi merupakan mekanisme yang kuat dalam mengendalikan perilaku karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Olu Ojo (2009)

mengenai *"Impact Assesment of Corporate Culture On Employee Job Performance in Nigerian Banking Industry"*, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan ditunjukkan pula pada penelitian yang dilakukan oleh H. Teman

Koesmono (2005) mengenai *"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Insentif dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur"*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Insentif, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

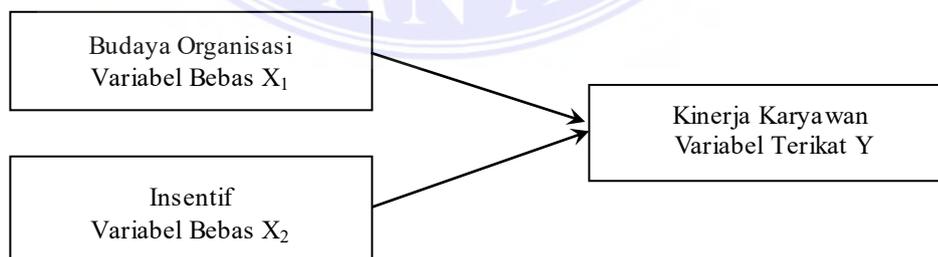
Lebih lanjut, hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan dibuktikan pula pada penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2006) berjudul *"Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat"*. Hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis menyatakan adanya pengaruh yang positif dari Budaya Organisasi, Locus of Control, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Buhler, (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya insentif sebagai berikut: "Insentif pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Insentif atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan".

Dalam literatur perilaku organisasi, berbagai penelitian mengindikasikan bahwa insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Mulai dari studi yang sudah tergolong klasik dari Goodman et al., (1970) sampai pada Le Pine et al. (2004) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hernowo Narmodo pada kantor Badan Kepagawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara insentif dan kinerja. Di samping itu, hubungan antara insentif dan Kinerja Karyawan juga dikemukakan pada penelitian Putu Sunarcaya (2008) mengenai "Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur". Adapun faktor-faktor yang dimaksud adalah Kepemimpinan, Komunikasi, Iklim Organisasi, dan insentif.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu di atas penulis membuat kerangka konseptual dalam penelitian ini jika dibuat dalam bentuk skema adalah sebagai berikut:

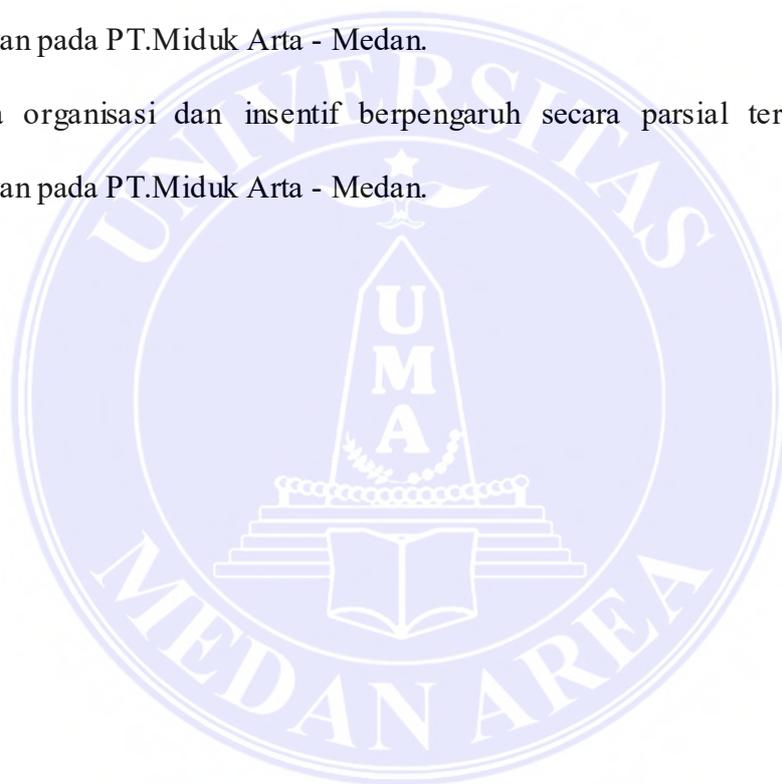


Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009 : 51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan” Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis mencoba mengajukan hipotesis sebagai berikut :

3. Budaya organisasi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Miduk Arta - Medan.
4. Budaya organisasi dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Miduk Arta - Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah korelasional, menurut Sugiyono (2009 : 11), penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mencari ada dan tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan apabila ada, seberapa eratnya pengaruhnya serta berarti atau tidaknya pengaruh itu.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di PT.Miduk Arta - Medan yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja Km 6,3 No.40. Medan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari bulan Mei 2013 dan berakhir pada bulan Juni 2013, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juli 2013				Agustus 2013				September 2013			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Seminar Proposal												
2	Pengumpulan Data												
3	Analisis Data												
4	Peny. Skripsi dan Bimbingan Skripsi												
5	Pembuatan Laporan Penulisan												

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2009 : 72) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT.Miduk Arta - Medan yang terdiri dari 79 orang karyawan dibidang perkantoran, 47 orang dibagian pengangkutan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada PT.Miduk Arta - Medan menggunakan teknik penarikan sampel purposive dengan mengambil sebagian populasi dijadikan sebagai sampel responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu karyawan dibidang perkantoran yang berjumlah 79 orang di PT.Miduk Arta - Medan.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X_1)

Variabel Independen pertama dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi. Budaya Organisasi adalah Cara pandang dan nilai-nilai luhur yang diyakini oleh seluruh anggota pada suatu organisasi yang berperan sebagai pedoman dalam berperilaku, serta menjadikan organisasi yang bersangkutan berbeda dengan organisasi lain.

Indikator variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Inisiatif Individual
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko
- c. Pengarahan
- d. Integrasi
- e. Identitas

2. Insentif (X_2)

Variabel Independen kedua dalam penelitian ini adalah Insentif. Insentif sebagai 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.

Indikator variabel insentif dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Kompensasi yang ditangguhkan
- d. Jaminan Sosial

3. Kinerja (Y)

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja adalah Prestasi yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Indikator yang dimaksud antara lain :

- a. Kuantitas kerja karyawan
- b. Kualitas kerja karyawan
- c. Efisiensi
- d. Keandalan
- e. Sikap

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

Sumber data yang digunakan penulis adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis.
2. Data sekunder yaitu data diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan peninjauan langsung pada objek penelitian.

2. Daftar Pernyataan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2009 : 86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang terdapat pada tabel.3.2 berikut :

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2009 : 87)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Statistik

Uji statistic menggunakan analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model Regresi Linier Berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (Budaya Organisasi)

X₂ = Variabel bebas (Insentif)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

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

2. Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

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

b. Uji Parsial (Uji t)

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

Kriteria pengujian

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Peneliti mengambil kesimpulan setelah melakukan pembahasan terhadap data penelitian serta berdasarkan analisis dan pengujian, kesimpulan yang diambil adalah :

1. Budaya organisasi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Miduk Arta - Medan dengan demikian hipotesis diterima.
2. Budaya organisasi dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Miduk Arta - Medan dengan demikian hipotesis diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Untuk mempertahankan dan memperbaiki budaya organisasi, maka dapat dilakukan:
 - a. Menyediakan ataupun menambah fasilitas -fasilitas yang diperlukan oleh kinerja di tempat kerja guna meningkatkan kinerja mereka.
 - b. Hendaknya seluruh karyawan dapat menjaga lingkungan kerja fisik yang ada di tempat kerja agar mereka dapat bekerja dengan semangat positif.

2. Insentif yang diberikan kepada karyawan oleh PT.Miduk Arta Medan sudah dilaksanakan dengan baik namun masih perlu peningkatan dalam jaminan sosial, agar karyawan lebih bersemangat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan
3. Pihak perusahaan hendaknya memberikan inovasi kerja kepada karyawan yang kurang memiliki ketrampilan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, (2007), **Organization (Organisasi)**, Alih Bahasa Iriyadi, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. Erlangga, Surabaya.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, (2008), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu SP., (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E., (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Jogiyanto. (2004), **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, R. Wayne, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Robbins, (2007), **Prilaku Organisasi**, Diterjemahkan Oleh Ny. Grace M. Rochmauli, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Yogyakarta.
- Rivai Veithzal, (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Stoner, James A F., (2009), **Dasar-Dasar Management**, Terjemahan Alfonsus Siraat, Jilid II, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Soeprihanto, John, (2005), **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**, Edisi Ketiga, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. BPFE, Yogyakarta.

Situmorang, Syafrizal Helmi & Dalimunthe, dkk, (2008), **Analisis Data Penelitian**, USU Press, Medan.

Simamora, Hendry, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, STIE YKPN, Yogyakarta.

Triguno, (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta

Tika, M., Pabundu, (2006), **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**, Bumi Aksara, Jakarta.

Tunggal, Amin Widjaja, (2007), **Corporate Culture Konsep dan Kasus**, Harvarindo, Jakarta.

Winardi, (2006), **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Cetakan 1-2, Rineka Cipta, Jakarta.

Sugiyono, (2009), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung

Lampiran 1

DAFTAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Pernyataan dalam kuesioner ini semata-mata hanya untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi PT. Miduk Arta - Medan (UMA) dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miduk Arta - Medan”**. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan Anda agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda *checklist* (√) pada jawaban yang Anda anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Tingkat pendidikan terakhir :
5. Lama bekerja :

II. Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Anda dengan cara memberikan *checklist* (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Skor Pernyataan

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3

4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Daftar Pernyataan

Pernyataan Variabel Bebas X_1 (Budaya Organisasi)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Karyawan diberi kesempatan berinisiatif dalam bekerja kalau diperlukan.					
2	Karyawan diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi					
3	Sikap atasan jika karyawan ada hambatan sewaktu melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi					
4	Kemampuan perusahaan menyatukan unit-unit kerja yang ada untuk bekerja secara terkoordinasi					
5	Pemahaman sasaran dan harapan yang terdapat dalam standar kerja perusahaan					

Pernyataan Variabel Bebas X_2 (Insentif)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pemberian bonus sudah sesuai dengan kompetensi kerja para karyawan					
2	Besarnya komisi yang diterima mempengaruhi motivasi kerja anda					
3	Pembayaran kontraktual (kompensasi yang ditangguhkan) sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan					
4	Jaminan sosial yang diperoleh karyawan telah sesuai dengan standar kerja					
5	Jaminan sosial yang diberikan sesuai dengan jabatan/ pekerjaan karyawan					

Pernyataan Variabel Terikat Y (Kinerja Karyawan)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pimpinan					
2.	Bapak/Ibu mempunyai kualitas dalam bekerja					

3.	Bapak/Ibu sangat menginginkan kerja sama yang baik antar rekan sekerja.				
4.	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam satu hari				
5.	Bapak/Ibu memiliki sikap kerja yang baik di perusahaan				

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

Lampiran 2

Tabulasi Skor Data

No. Res	Variabel X ₁					Total	Varibel X ₂					Total	Variabel Y					Total
	P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	3	4	5	4	5	21
2	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	5	21	4	3	4	3	4	18
3	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23	3	4	4	4	5	20
4	3	4	3	4	5	19	3	5	3	4	4	19	4	4	4	5	3	20
5	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18
6	3	5	4	5	5	22	3	5	3	5	4	20	4	5	5	4	3	21
7	3	5	4	5	5	22	3	5	3	5	5	21	5	4	5	5	3	22
8	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
10	5	4	5	4	3	21	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21
11	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21
12	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21
13	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
14	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
15	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22
17	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	3	3	4	4	4	18
18	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	3	3	4	4	4	18
19	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
20	4	5	5	5	3	22	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	4	22
21	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	4	3	4	4	5	20
22	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21
23	4	4	3	4	5	20	4	5	4	4	4	21	3	3	4	5	4	19
24	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	4	23
25	4	5	5	5	3	22	4	4	4	5	4	21	4	3	5	5	4	21
26	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	5	22	5	4	4	5	4	22

27	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
28	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	4	18	4	3	4	5	3	19
29	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	4	22
30	5	4	3	4	5	21	5	5	5	4	4	23	4	3	4	3	5	19
31	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21
33	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
34	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	23
35	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
36	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
37	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	4	23
38	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	23
39	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
40	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
42	5	4	5	4	3	21	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21
43	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21
44	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21
45	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
46	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
47	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
48	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22
49	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	3	3	4	4	4	18
50	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	3	3	4	4	4	18
51	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
52	4	5	5	5	3	22	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	4	22
53	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	4	3	4	4	5	20
54	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21
55	4	4	3	4	5	20	4	5	4	4	4	21	3	3	4	5	4	19
56	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	4	23
57	4	5	5	5	3	22	4	4	4	5	4	21	4	3	5	5	4	21
58	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	5	22	5	4	4	5	4	22
59	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
60	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	4	18	4	3	4	5	3	19
61	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	4	22
62	5	4	3	4	5	21	5	5	5	4	4	23	4	3	4	3	5	19
63	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
64	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21
65	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
66	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	23
67	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

68	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20		
69	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	4	23		
70	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	23		
71	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25		
72	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20		
73	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	3	4	5	4	5	21		
74	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	5	21	4	3	4	3	4	18		
75	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23	3	4	4	4	5	20		
76	3	4	3	4	5	19	3	5	3	4	4	19	4	4	4	5	3	20		
77	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18		
78	3	5	4	5	5	22	3	5	3	5	4	20	4	5	5	4	3	21		
79	3	5	4	5	5	22	3	5	3	5	5	21	5	4	5	5	3	22		
Total						1701	Total						1728	Total						1673

Lampiran 3

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Budaya Organisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.565	.552	1.31674	1.711

a. Predictors: (Constant), Insentif, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.242	2	77.621	44.769	.000 ^a
	Residual	119.633	69	1.734		
	Total	274.875	71			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.770	2.071		.855	.396
	Budaya Organisasi	.523	.151	.457	3.463	.001
	Insentif	.375	.148	.334	2.535	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4

Tabel Nilai – Nilai Dalam Distribusi t

dk	Derajat signifikansi untuk One-Tailed Test					
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Derajat signifikansi untuk Two-Tailed Test					
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,598
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,933
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792

23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
-	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,297

Sumber : Sugiyono 2009

