

**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN
INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN: MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan
Bisnis Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

SANDRA MEI MUSTIKA
NIM. 12010110120024

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

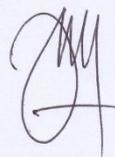
Nama Penyusun : Sandra Mei Mustika
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120024
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF FINANSIAL
DAN INSENTIF NON FINANSIAL
TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si.

Semarang, 20 Agustus 2014

Dosen Pembimbing,



Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si

NIP. 197006171998021001

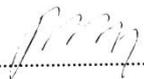
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Sandra Mei Mustika
Nomor Induk mahasiswa : 12010110120024
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN
INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP
PRESTASI KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal *28 Agustus* 2014

Tim Penguji

1. Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si (..........)
2. Dra. Rini Nugraheni, MM (..........)
3. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU (..........)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Sandra Mei Mustika, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian ini terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah - olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 2 September 2014

Yang membuat pernyataan,

(Sandra Mei Mustika)

NIM : 12010110120024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

➤ Motto

Everything in life is luck,

(Donald Trump)

*Jika pikiran saya bisa membayangkannya, hati saya bisa meyakinkannya,
saya tahu saya akan mampu menggapainya*

(Jesse Jackson)

Persembahan

- Orang tuaku tersayang, yang tak pernah lelah meneteskan keringat, air mata, dan merangkai doa untukku.
- Kedua adikku yang selalu memberikan semangat (Santika Margaretha dan Alvin Triantoro).
- Sahabat Angkatan 2010 serta Almamaterku. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of financial incentives on work motivation, the influence of non-financial incentives facing work motivation to work, the influence of financial incentives on job performance, the influence of non-financial incentives on job performance and the effect of work motivation on work performance. The sample used in this study to recover 61 employees who are at the vulnerable age of productive and non-productive. The question is given by using a questionnaire distributed through random sampling techniques and analytical method used is a validity test, reliability test, the classical assumption, multiple regression and analysis path.

In accordance with the above objectives in this study was formulated five hypotheses, including financial incentives positive effect on work motivation, non-financial incentives significant effect on work motivation, financial incentives significant effect on work performance, financial incentives significant effect on job performance, non-financial incentives significant effect on job performance and work motivation significant effect on job performance.

The results showed that the value of the influence of financial incentives and non-financial incentives on job performance with job motivation as an intervening variable was 0,680 error on work motivation and was 0,522 error on job performance. From the results of multiple linear regression analysis of financial incentives and non-financial incentives significant positive effect on work motivation and financial incentives, non-financial incentives and motivation significant positive effect on job performance. The result of the analysis using the t test can be determined work motivation in significant effect on job performance and the other four hypotheses significant effect.

Keywords: Financial Incentives, Nonfinancial Incentives, Work Motivation, Job Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif finansial terhadap motivasi kerja, pengaruh insentif non finansial terhadap motivasi kerja, pengaruh insentif finansial terhadap prestasi kerja, pengaruh insentif non finansial terhadap prestasi kerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 61 orang karyawan yang berada pada rentang usia produktif maupun tidak produktif. Pertanyaan diberikan dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan melalui teknik *random sampling* dan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan analisis jalur.

Sesuai dengan tujuan di atas maka dalam penelitian ini dirumuskan lima hipotesis, antara lain insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil menunjukkan bahwa nilai pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,680 pada error 1 di motivasi kerja dan 0,522 pada error 2 di prestasi kerja. Dari hasil analisis regresi linier berganda insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dan insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja dan empat hipotesis lainnya berpengaruh signifikan.

Kata Kunci : Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi dengan judul “Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Prestasi kerja dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening” ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan partisipasi berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Drs. M. Nasir, M.Si., Akt., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M. Si., selaku Dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk penulis, serta atas bimbingan, pengarahan dan motivasi yang sangat berarti dalam menyusun skripsi.
4. Drs. H. Mohammad Kholiq Mahfud, Msi., selaku Dosen Wali yang telah memberikan motivasi selama penulisan skripsi.

5. Seluruh dosen S1 Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama mengikuti kuliah.
6. Staf-staf administrasi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah banyak membantu penulis selama ini.
7. Bapak Susanto Selaku Kepala HRD PT. PLN Persero Kudus yang telah memberikan izin penelitian serta memberikan bantuan dalam memperoleh data.
8. Segenap pegawai PT. PLN Persero Kudus yang telah memberikan informasi yang dibutuhkan penulis selama penelitian.
9. Kedua orang tuaku tercinta Ngatno dan Suyatmi yang telah memberikan doa restu, motivasi dan dukungan moral maupun material dalam penyusunan skripsi ini.
10. Adik-adikku tersayang Santika Margaretha dan Alvin Triantoro yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis.
11. Sahabat-sahabatku Yermi Pebtyana, Eka, Frenafita Yolanda, Aries Anzizah, Nila, Ika Puspita, yang telah membantu dan memberikan motivasi, serta doa kepada penulis.
12. Sahabat – sahabat kampusku Yolanda Nikma, Elsa Ratna, Elma Yesica, Johana, Eva yang terus mendukung dan memberikan motivasi kepada penulis.

13. Teman-teman seperjuangan jurusan S1 Ekonomika dan Bisnis angkatan 2010 terima kasih atas dukungan dan kebersamaan kita selama ini, sukses untuk kita semua.
14. Teman-teman Kosan Tirto Agung 8 : Shela, Tiara, Febri, Sarah, dan Ica, terima kasih atas persahabatan, kekeluargaan, doa dan semangatnya selama ini.
15. Keluarga KKN tim II desa Jagonayan Ngablak Magelang yang memberikan kenangan manis dalam perjalanan hidupku Fahmi Fasya, Afie, Nurani, Tika, Purnawati, Hera, Anes dan Tya serta Pak Kades Sutar dan keluarga
16. Para responden yang telah bersedia mengisi kuesioner yang telah disediakan, tanpa kalian skripsi ini tidak berarti;
17. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak. Namun demikian, penulis berharap semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi para pembaca serta pengembangan ekonomi dan bisnis.

Semarang, 2 September 2014

Penulis

Sandra Mei Mustika

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu	9
2.1.1 Insentif	11
2.1.2 Motivasi Kerja	15
2.1.3 Prestasi Kerja	19
2.1.4 Keterkaitan Insentif Finansial dengan Motivasi Kerja	19
2.1.5 Keterkaitan Insentif Non Finansial dengan Motivasi Kerja	22
2.1.6 Keterkaitan Insentif Finansial dengan Prestasi kerja	23
2.1.7 Keterkaitan Insentif Non Finansial dengan Prestasi Kerja	24
2.1.8 Keterkaitan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja	25
2.1.9 Penelitian Terdahulu	26
2.2 Kerangka Pemikiran.....	27
2.3 Model Matematis	28
2.4 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	30
3.1.1 Variabel Penelitian	30
3.1.2 Definisi Variabel Penelitian	30
3.2 Populasi dan Sampel.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	37

3.3.1 Jenis Data	37
3.3.2 Sumber Data	38
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.5 Metode Analisis.....	40
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	41
3.5.2 Analisis Kuantitatif	41
3.5.2.1 Uji Kualitas Data.....	41
3.5.2.1.1 Uji Validitas	41
3.5.2.1.1 Uji Reliabilitas	42
3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.5.2.2.1 Uji Normalitas.....	43
3.5.2.2.2 Uji Linieritas.....	44
3.5.2.2.3 Uji Multikolinieritas	45
3.5.2.3 Uji Hipotesis	46
3.5.2.3.1 Uji F	46
3.5.2.3.2 Uji t	46
3.5.2.4 Uji Sobel	47
3.5.2.5 Koefisien Determinasi Total	48
3.5.2.6 Analisis Jalur	49
3.5.2.6.1 Persamaan Struktural	51
3.5.2.6.2 Tujuan Analisi jalur	52
3.5.2.6.3 Asumsi – Asumsi Analisis Jalur	52

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum perusahaan.....	54
4.1.1 Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) Area Kudus	54
4.1.2 Lokasi Perusahaan PT. PLN (Persero) Area Kudus	56
4.1.3 Jam Operasional PT. PLN (Persero) Area Kudus	57
4.1.4 Motto, Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Area Kudus	57
4.1.5 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Kudus	58
4.2 Gambaran Umum Responden	59
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia	59
4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	60
4.2.4 Responden Berdasarkan Departemen Pekerjaan	61
4.2.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
4.2.6 Responden Berdasarkan Pendapatan	62
4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
4.3.1 Analisis variabel Insentif Finansial	64
4.3.2 Analisis Variabel Insentif Non Finansial	65
4.3.3 Analisis Variabel Motivasi Kerja	66
4.3.4 Analisis Variabel Prestasi Kerja	67
4.4 Analisis Kuantitatif.....	67
4.4.1 Uji Kualitas Data.....	67

4.4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	67
4.4.1.2 Hasil Uji Realibilitas.....	70
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	72
4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas.....	72
4.4.2.2 Hasil Uji Linieritas.....	75
4.4.2.3 Hasil Uji Multikolinieritas.....	76
4.4.3 Uji Hipotesis.....	77
4.3.1 Hasil Uji F.....	77
4.3.2 Hasil Uji t.....	78
4.4.4 Uji Sobel	80
4.4.5 Koefisien Determinasi Total	80
4.4.6 Analsis Jalur Path	81
4.4.6.1 Koefisien Jalur	81
4.5 Pembahasan.....	83
4.5.1 Pengaruh Insentif Finansial terhadap Motivasi Kerja	83
4.5.2 Pengaruh Insentif Non Finansial terhadap Motivasi Kerja	85
4.5.3 Pengaruh Insentif Finansial terhadap Prestasi Kerja	86
4.5.4 Pengaruh Insentif Non Finansial terhadap Prestasi Kerja	87
4.5.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja	88
4.5.6 pengaruh Faktor mediasi	89
 BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Keterbatasan.....	93
5.3 Saran.....	93
 DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Konsep Pokok, Variabel, Indikator	35
Tabel 4.1	Distribusi Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.2	Distribusi Usia Responden	60
Tabel 4.3	Distribusi Pendidikan Responden	60
Tabel 4.4	Distribusi Departemen Pekerjaan Responden	61
Tabel 4.5	Distribusi Masa kerja Responden	62
Tabel 4.6	Distribusi Pendapatan Responden	63
Tabel 4.7	Jawaban Responden Insentif Finansial	64
Tabel 4.8	Jawaban Responden Insentif Non Finansial	65
Tabel 4.9	Jawaban Responden Motivasi Kerja	66
Tabel 4.10	Jawaban Responden Prestasi Kerja	67
Tabel 4.11	Uji Validitas Insentif Finansial	68
Tabel 4.12	Uji Validitas Insentif Non Finansial	69
Tabel 4.13	Uji Validitas Motivasi Kerja	69
Tabel 4.14	Uji validitas prestasi Kerja	70
Tabel 4.15	Uji Reliabilitas Variabel	71
Tabel 4.16	Uji Normalitas Variabel	72
Tabel 4.17	Statistik Uji Normalitas	73
Tabel 4.18	Descriptive Statistics	74
Tabel 4.19	Uji Asumsi Linier	75
Tabel 4.20	Hasil Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4.21	Persamaan Model	78
Tabel 4.22	Statistik Uji t	79
Tabel 4.23	Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model	81
Tabel 4.24	Persamaan Regresi Jalur Path	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis	27
Gambar 3.1	Model Analisis Jalur	51
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Kudus	58
Gambar 4.2	Normal Q-Plot	73
Gambar 4.3	Hasil Regresi Analisis Jalur Path	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Penelitian	99
Lampiran B Tabulasi Data Responden	104
Lampiran C Output Hasil SPSS	108
Lampiran D Surat Keterangan Penelitian	122

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bisnis merupakan aspek kehidupan yang sangat dinamis dengan kemungkinan mengalami perubahan-perubahan yang tidak jelas batas-batasnya, oleh karena itu untuk menjadi organisasi yang unggul, organisasi tersebut harus mampu mengadaptasi dan mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi di dalam lingkungan yaitu dengan cara memberikan respon secara tepat. Respon seperti itu hanya dapat dilakukan oleh suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk melakukan semua kegiatan operasional perusahaan, maka diperlukan keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam menggerakkan dinamika organisasi dan juga dalam hal mewujudkan eksistensi perusahaan berupa tercapainya tujuan bisnis. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, profesional dan tanggap akan kebutuhan perusahaan.

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi dan

professional sehingga karyawan akan selalu tanggap dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa: “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Melihat pentingnya kedudukan sumberdaya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberi perhatian yang lebih melalui kebijakan- kebijakan yang diambil.

Salah satu wujud kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai insentif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto (2005) bahwa “Insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan individu dan perusahaan”. Menurut Siagian (2003), ”insentif dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya”. Insentif diberikan kepada semua karyawan yang ada pada perusahaan.

Menurut Sarwoto (1997), Ada dua macam bentuk insentif “Pertama, insentif finansial merupakan suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang. Insentif ini meliputi: Insentif dalam bentuk uang (bonus, komisi, profit sharing, dan komisi yang ditanggungkan), dan insentif dalam bentuk jaminan sosial (pengobatan gratis, pembuatan rumah dinas, dan sebagainya). Kedua, insentif non finansial merupakan insentif non materil ini dapat diberikan

dalam berbagai bentuk penghargaan, seperti pemberian gelar, medali, ucapan terima kasih, dan sebagainya”.

Masalah yang berlanjut dihadapi oleh para pimpinan organisasi adalah mengapa beberapa pegawai prestasi kerjanya lebih rendah dari pada pegawai lainnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Seperti dikatakan oleh Gibson, Evansevich dan Donnly, (1996) misalnya variabel seperti : kemampuan, naluri, tingkat aspirasi, faktor pribadi seperti umur, pendidikan, dan latar belakang keluarga menerangkan mengapa beberapa pegawai prestasi kerjanya baik dan yang lainnya tidak.

Atkinson (dalam Gibson, Evansevich dan Donnly, 1996) menyarankan bahwa, analisis tentang motivasi harus memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong (memotivasi) dan mengarahkan kegiatan seseorang. Motivasi berhubungan dengan bagaimana perilaku itu bermula, diberi tenaga, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif yang ada dalam organisasi ketika semua itu berlangsung. Oleh karena hal tersebut, maka kebutuhan suatu kebijakan pimpinan dalam usahanya untuk menggerakkan, mengajak dan mengarahkan pegawai tersebut agar mau bekerja lebih berprestasi sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Setiap pimpinan organisasi perlu mengetahui tentang hakekat motivasi serta faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja bawahannya sehingga prestasi kerjanya meningkat. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan

mengembangkan organisasi, sehingga pihak-pihak yang menerima hasil perbuatan (dalam hal ini pihak yang menerima pelayanan) akan merasa puas dan mempunyai kesan baik terhadap cara pelayanan yang diberikan. Hal ini akan berdampak positif terhadap organisasi dan para pelaku pelayanan pada organisasi itu.

Penelitian mengenai pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki hasil yang beragam. Penelitian Ruli Septaria (2008) menunjukkan bahwa insentif finansial dan insentif non finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Russell E. Johnson, Chu-Hsiang (Daisy) dan Liu-Qin (2010) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan (dibandingkan dengan komitmen) terhadap prestasi kerja. Sementara penelitian lain yang dilakukan Onvill Adams, BA (Hons), MA (Economics), MA (International Affairs),(2000) menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan *Research gap* yang telah dipaparkan, dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap prestasi kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini mengambil objek di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Kudus merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Hal ini membuat PT. PLN menjadi satu-satunya perusahaan listrik yang dipercaya oleh

masyarakat. Prestasi kerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Berkaitan dengan uraian yang dikemukakan, penelitian ini ditujukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening studi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Kudus.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, organisasi dituntut untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, insentif finansial maupun insentif non finansial. Motivasi kerja karyawan apabila ditangani dengan baik tidak akan berdampak pada penurunan prestasi kerja pada prosesnya. Sedangkan karyawan yang mendapatkan imbalan sesuai berupa insentif finansial maupun insentif non finansial, kemungkinan besar akan lebih bekerja dengan baik. Hal ini dikarenakan dengan perasaan senang dalam bekerja, karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati serta bersungguh – sungguh.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, terlihat adanya perbedaan hasil penelitian. Hal ini menarik serta memberikan dorongan masih perlunya dilakukan penelitian mengenai pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap prestasi kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil

penelitian ini nantinya dapat memperkuat hasil penelitian yang ada sebelumnya. Penelitian ini berdasarkan pada teori serta hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana yang telah diuraikan, maka pertanyaan riset yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apa pengaruh insentif finansial terhadap motivasi kerja karyawan ?
2. Apa pengaruh insentif non finansial terhadap motivasi kerja karyawan ?
3. Apa pengaruh insentif finansial terhadap prestasi kerja karyawan ?
4. Apa pengaruh insentif non finansial terhadap prestasi kerja karyawan ?
5. Apa pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis hasil pengaruh insentif finansial terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Menganalisis hasil pengaruh insentif non finansial terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Menganalisis hasil pengaruh insentif finansial terhadap prestasi kerja.
4. Menganalisis hasil pengaruh insentif non finansial terhadap prestasi kerja.
5. Menganalisis hasil pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan insentif finansial, insentif non finansial, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan serta sarana penerapan ilmu yang diperoleh semasa kuliah.
2. Bagi pihak perusahaan sendiri adalah sebagai masukan tentang insentif finansial, insentif non finansial, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan .
3. Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang meneliti masalah ini di masa mendatang.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar penulisan hasil penelitian ini terarah, maka pada penulisan skripsi nantinya akan dibagi menjadi 5 (lima) bab, masing-masing babnya adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian ini akan diuraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bagian ini akan menguraikan teori-teori yang dapat mendukung penelitian ini, dan pada bab ini juga akan di kemukakan hipotesis serta definisi dari variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang pelaksanaan penelitian secara operasional, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Bab ini akan menguraikan tentang tentang tempat objek penelitian ,sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, analisis penelitian, interpretasi hasil dan agrumentasi terhadap hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Ini merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi ini yang terdiri dari kesimpulan, keterbatasan dan saran-saran yang mungkin dapat dijalan untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Pengertian Insentif

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

Meurut Mangkunegara (2004),” Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Hariandja (2002) memberikan pengertian insentif dengan mengatakan bahwa: ”Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai

akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal”.

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

Tujuan pemberian insentif menurut Schuler (1996), adalah:

1. Mencapai sasaran strategis

Perusahaan yang menggunakan sistem insentif sebagai salah satu jenis bayaran yang ditawarkan kepada karyawan berusaha untuk menumbuhkan inisiatif strategis.

2. Menegakkan norma-norma perusahaan

Perusahaan menggunakan insentif untuk menetapkan norma-norma yang berkaitan dengan pemberian nilai yang beragam terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan.

3. Memotivasi kinerja

Pemberian insentif terhadap karyawan bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Menyadari kontribusi perbedaan

Melalui insentif akan diketahui karyawan yang memiliki kontribusi yang tinggi, rata-rata dan rendah terhadap perusahaan.

Menurut Ranupandjono dan Husnan (1996). Sistem pengupahan insentif akan dapat berhasil dengan baik jika memperhatikan beberapa aspek, yaitu:

- a) Pembayaran hendaknya dilakukan secara sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung sendiri oleh karyawan.
- b) Penghasilan yang diterima hendaknya dapat langsung menaikkan output dan efisiensi.
- c) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin. Besarnya upah nominal dengan standar jam kerja, hendaknya mampu merangsang pekerja untuk lebih giat

Menurut Sarwoto (1991), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan:

1. Insentif Material

Adalah suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial. Insentif ini meliputi:

a. Insentif dalam bentuk uang:

- 1) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya

beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

- 2) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) *Profit Share*, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
- 4) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
 - a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
 - b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial:

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

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

2. Insentif Non Material

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

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali
- c. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)
- d. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya)

Sedangkan menurut Hasibuan (1997), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

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

Dari paparan pendapat diatas hampir tidak ada perbedaan yang berarti dimana insentif materiil sama dengan insentif finansial serta insentif non materiil sama dengan insentif non finansial, kecuali Hasibuan memisahkan insentif sosial dari insentif non materiil sesuai dua pendapat diatas. peneliti membatasi jenis insentif materiil dan non materiil untuk dijadikan dasar penelitian.

2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi di tafsirkan secara beragam oleh para ahli, namun mengandung makna yang tidak berbeda. Menurut Robbins (2001:166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat

upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian sebagaimana dikutip oleh Soleh Purnomo (2004) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi Kerja Merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya, kemudian dorongan itu menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Ganesan, Shankar dan Weitz (1996 dalam Fuad Mas' ud, 2004) motivasi memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

- a. Peduli dengan pekerjaan
- b. Kesenangan dalam bekerja
- c. Kesempatan belajar sesuatu yang berbeda
- d. Gaji
- e. Minat pegawai
- f. Kesetiaan dalam bekerja

Dari beberapa pengertian di atas nampak bahwa pada intinya motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan. Dikatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya, kemudian dorongan itu menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan. Dari pengertian ini, jelaslah bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka akan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Banyak para ahli yang mengemukakan teorinya tentang motivasi, antara lain teori hirarki dari Maslow. Menurut Maslow (dalam Gibson et. al, 1996) kebutuhan manusia dapat dibagi menurut tingkatannya menjadi :

- 1) Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs), yaitu kebutuhan yang paling dasar dan bersifat primer yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan, seks, dan kebutuhan ragawi lainnya
- 2) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (Safety and Security Needs) yaitu kebutuhan akan keamanan, keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Kebutuhan ini dipenuhi setelah kebutuhan pertama dipenuhi dan dipuaskan. Kebutuhan akan keamanan

merefleksikan keinginan untuk mengamankan imbalan-imbalan yang telah dicapai dan untuk melindungi diri sendiri dari bahaya, cedera, ancaman, kecelakaan, kerugian atau kehilangan.

- 3) Kebutuhan sosial (Affiliation or Acceptance Needs), yaitu kebutuhan untuk mendapatkan kawan, cinta, dan perasaan diterima pada kelompok dan lingkungannya.
- 4) Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan (Esteem or Status Needs), adalah kebutuhan akan penghargaan diri, serta penghargaan prestise. Mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, ototomi dan prestasi, dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri sendiri (Self Actualization Needs) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

David McClelland (Robbins, 2001) dalam teorinya McClelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan rekan – rekannya, teori ini menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan tentang motivasi. Hal – hal tersebut didefinisikan sebagai berikut :

1. Kebutuhan Pencapaian (need for achievement)

Dorongan untuk melebihi, mencapai standart – standart, berusaha keras untuk berhasil

2. Kebutuhan Kekuatan (need for power)

Kebutuhan untuk membuat individu lain untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3. Kebutuhan Hubungan (need for affiliation)

Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

Sedangkan Jane Pearson dalam Teori Keadilan menyatakan bahwa individu akan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan atau keluaran orang lain dan kemudian merespon untuk menghapuskan setiap ketidakadilan. Teori ini menekankan pada dimensi input dan outcomes individu terhadap pekerjaannya dalam organisasi, individu akan membandingkan input yang diberikan dan outcomes yang dihasilkan dengan tingkat imbalan yang diperoleh terhadap dirinya dan terhadap orang lain. Teori ini juga mengakui bahwa individu-individu tidak hanya peduli akan jumlah mutlak penghargaan yang mereka terima untuk upaya yang mereka lakukan, tetapi juga peduli akan hubungan jumlah yang diterima dengan yang diterima oleh orang lain. Ada empat acuan perbandingan yang dapat digunakan oleh seorang karyawan yaitu :

- a. Di dalam diri sendiri. Pengalaman seorang karyawan dalam posisi yang berbeda di dalam organisasinya saat ini.

- b. Di luar diri sendiri. Pengalaman seorang karyawan dalam situasi atau posisi di luar organisasi saat ini.
- c. Di dalam diri orang lain. Individu atau kelompok individu lain dalam organisasi karyawan itu.
- d. Di luar diri orang lain. Individu atau kelompok individu di luar organisasi karyawan itu.

Akhirnya Victor Vroom dalam teorinya yang bernama teori harapan juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Teori harapan menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori ini mengatakan bahwa karyawan – karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian prestasi kerja yang baik. Oleh karenanya, teori harapan ini berfokus pada tiga hubungan yaitu :

1. Hubungan usaha – prestasi
Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha untuk menghasilkan suatu prestasi kerja.
2. Hubungan prestasi – penghargaan
Tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.
3. Hubungan penghargaan – tujuan-tujuan pribadi

Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

2.1.3 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2000): "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Komaruddin (1990) menyatakan bahwa:

- 1) Prestasi mengandung sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 2) Secara umum prestasi mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Prestasi Kerja, secara operasional merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan. Menurut Tsui, Pearce dan Porter (1997 dalam Fuad Mas'ud, 2004) prestasi kerja pegawai memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Kuantitas, diukur dari jumlah keluaran hasil kerja yang baik

- 2) Kualitas, diukur dari mutu keluaran hasil kerja yang baik
- 3) Ketepatan kerja, diukur dari ketepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
- 4) Standart pegawai, diukur dari seberapa besar standart kerja pegawai dalam bekerja
- 5) Pengetahuan, diukur dari keterkaitan antara pengetahuan yang dimiliki dengan pekerjaan utama pegawai
- 6) Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan
- 7) Efisiensi, diukur dari tingkat efisiensi pegawai yang baik

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas, ketepatan kerja, standart karyawan, pengetahuan, ketelitian dan efisiensi yang dimiliki oleh karyawan.

2.1.4 Keterkaitan Insentif Finansial dengan Motivasi Kerja

Tenaga kerja sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan sebuah tujuan perusahaan memiliki kompleksitas yang sangat tinggi dalam pengelolaan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Salah satu bentuk motivasi tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi adalah melalui insentif finansial yang adil dan layak. Pemberian insentif finansial berupa bonus dan komisi merupakan dorongan atau motivasi yang berasal dari luar yang disesuaikan dengan prestasi kerja tenaga kerja

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

Untuk memperkuat asumsi adanya pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja di dukung oleh pernyataan Rivai (2005) bahwa “Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja”. Berdasarkan uraian diatas maka pemberian insentif finansial sebagai alat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan yang tinggi sehingga dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

H1 : Insentif finansial berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja

2.1.5 Keterkaitan Insentif Non Finansial dengan Motivasi Kerja

Salah satu bentuk motivasi tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja adalah melalui insentif yang adil dan layak. Pemberian insentif non finansial merupakan dorongan atau motivasi yang berasal dari luar yang disesuaikan

dengan prestasi kerja tenaga kerja. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan insentif maka tenaga kerja akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik itu untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan, mengingat adanya balas jasa dalam bentuk insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi kerja yang dicapai

Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan. Dari pengertian ini, jelaslah bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka akan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Untuk memperkuat asumsi adanya pengaruh pemberian insentif non finansial terhadap motivasi kerja di dukung oleh pernyataan Simamora (1997) bahwa “adanya motivasi dari Teori harapan/ekspektasi yang dikedepankan oleh Vroom menyatakan bahwa pembayaran adalah esensial untuk memotivasi peningkatan prestasi kerja”.

H2 : Insentif non finansial berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja.

2.1.6 Keterkaitan Insentif Finansial dengan Prestasi Kerja Karyawan

Insentif finansial mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih

baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang telah ditentukan.

Kaitan insentif finansial dan prestasi kerja akan diterangkan melalui alasan –alasan menurut Simamora (1997), yaitu :

1. Produktivitas

Pada saat prestasi kerja dikaitkan dengan imbalan – imbalan, orang – orang dengan produktivitas tinggi akan termotivasi untuk bekerja.

2. Penghematan- penghematan Biaya

Manfaat paling jelas dari insentif finansial berdasarkan prestasi kerja adalah kapabilitas mengaitkan biaya- biaya kompensasi dengan hasil-hasil produktivitas. Dengan mendasarkan pemberian insentif finansial atas prestasi kerja, perusahaan dapat memastikan bahwa biaya-biaya insentif finansial akan berkaitan dengan hasil-hasil organisasional.

Dari paparan pendapat diatas, dapat dilihat adanya hubungan antara insentif finansial terhadap prestasi kerja karyawan adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja diantara perusahaan dan karyawan. Kedua hal tersebut menerangkan tidak hanya apa yang hendak dicapai oleh manajemen, namun juga keyakinan manajemen tentang hubungan tersebut.

H3 : Insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.1.7 Keterkaitan Insentif Non Finansial dengan Prestasi Kerja Karyawan

Perusahaan-perusahaan meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan sistem insentif pada khususnya mempengaruhi prestasi kerja. Insentif non finansial yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan prestasi yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Hariandja (2002) menerangkan bahwa: "Insentif merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktivitas organisasi".

Insentif non finansial yang bervariasi seperti piagam penghargaan, ucapan terima kasih, pemberian hak, pemberian tanda jasa atau medali,dll, sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Insentif dapat memberikan rangsangan bagi karyawan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Siagian (2001) bahwa: "Sistem Insentif sering dipandang menarik untuk meningkatkan prestasi kerja".

Dari paparan pendapat diatas, dapat dilihat adanya hubungan antara insentif non finansial terhadap prestasi kerja karyawan, dimana sistem insentif non finansial memiliki kekuatan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sebab

prestasi kerja yang ada tidak mungkin tercipta dengan sendirinya, akan tetapi ada karena hubungan timbal balik. Penerapan sistem insentif finansial dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, begitu pula sebaliknya, prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem insentif finansial.

H4 : Insentif non finansial berpengaruh positif terhadap prestasi pegawai

2.1.8 Keterkaitan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.

Pelaksanaan motivasi kepada seluruh karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar lebih semangat, efektif dan efisien. Teori dari Victor Vroom memperkuat asumsi tersebut yaitu dalam bentuk yang lebih praktis, teori ini mengatakan bahwa karyawan – karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian prestasi kerja yang baik.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja agar lebih tinggi

guna pemenuhan suatu harapan yaitu pemenuhan akan prestasi kerja yang tinggi didorong oleh motivasi yang tinggi pula.

H5 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

2.1.9 Penelitian Terdahulu

Ruli Septaria (2008), pengaruh insentif terhadap prestasi kerja PT. Hero Sakti Motor Malang. Hasil menunjukkan bahwa analisis statistik variabel insentif finansial (dengan item pemberian bonus, program pensiun, cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji, tunjangan hari raya dan biaya pengobatan) dan insentif non finansial (dengan item pujian, promosi atau kenaikan jabatan dan tanda jasa atau medali) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (dengan item penyesuaian tugas sesuai standar, perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan harapan perusahaan, kesesuaian pekerjaan dengan standar waktu, perbandingan suatu hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan standar waktu).

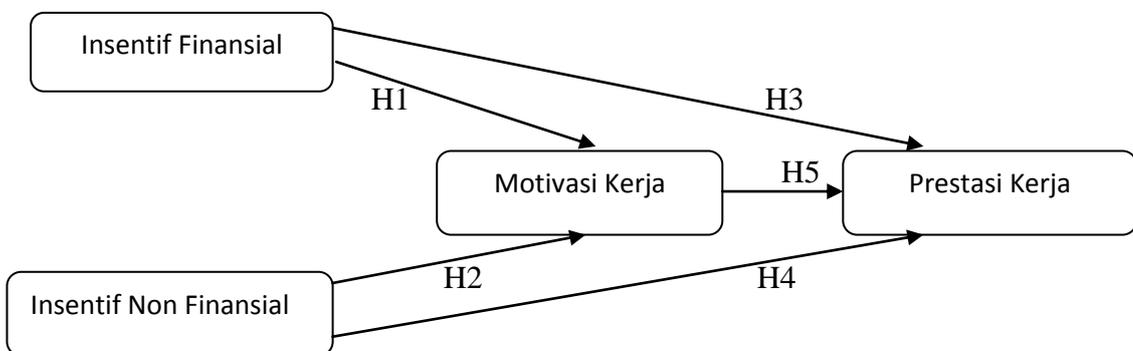
Orvill Adams, BA (Hons), MA (Economics), MA (International Affairs); V Hicks Department of Organization of Health Services Delivery, World Health Organization (2000). Pay and Non-Pay Incentives, Performance and Motivation Prepared for WHO's December 2000 Global Health Workforce Strategy Group. Dijelaskan bahwa, *“Incentive structures are becoming more complex, however, as a result of managed care and blended payment mechanisms. Incentives must be viewed in a broad context in order to understand constraints and success factors that affect their prospects of success ...”*. Sehingga hasil penelitian menunjukkan

insentif finansial dan insentif non finansial merupakan variabel yang signifikan dalam merangsang prestasi kerja dibandingkan dengan variabel motivasi kerja.

Russell E. Johnson, Chu-Hsiang (Daisy) Chang University of South Florida dan Liu-Qin Yang Portland State University (2010), Commitment And Motivation At Work: The Relevance of Employee Identity And Regulatory Focus. Dijelaskan bahwa, “*Understanding these motivations is important because they account for the similarities and differences that have been observed ...*”. Sehingga hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi kerja signifikan (daripada komitmen).

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja, maka kerangka pemikiran teoritis yang dibuat peneliti adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber : H1 = G. R. Grahayudha, M. A. Musadieg dan M. D. Mukzam. 2014.

H2 = G. R. Grahayudha, M. A. Musadieg dan M. D. Mukzam. 2014.

H3 = Septaria, Ruli. 2008.

H4 = Septaria, Ruli. 2008

H5 = R. I. Perdana, M. D. Mikzam dan G. E. Nurtjahjono. 2013.

2.3 Model Matematis

Di samping menggunakan diagram jalur untuk menyatakan model yang di analisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan yang biasa disebut persamaan struktural dalam model matematis. Menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis. Perhatikan kembali diagram jalur pada gambar 2.1, model ini dapat dibuat model persamaan struktural matematis sebagai berikut:

$$Y_1 = a + a + P_{yx}X_1 + P_{yx}X_2 + P_{yx}\varepsilon \quad \dots\dots\dots \text{Pers. 1}$$

$$Y_2 = a + P_{yx}X_1 + P_{yx}X_2 + P_{yx}Y_1 + P_{yx}\varepsilon \quad \dots\dots\dots \text{Pers. II}$$

Keterangan :

Y_1 = Variabel Motivasi Kerja

Y_2 = Variabel Prestasi kerja

a = Konstanta

X_1 = Variabel Insentif Finansial

X_2 = Variabel Insentif Non Finansial

P_{yx} = Koefisien regresi

ε = Error

Persamaan di atas menyatakan hubungan dari X_1 dan X_2 serta ε terhadap Y_1 , serta hubungan dan X_1, X_2 dan Y_1 serta ε terhadap Y_2 ,

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dan masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Sugiyono (2002) mengemukakan, "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan". Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah insentif finansial (X1) dan insentif non finansial (X2), motivasi kerja (Y1) sebafei variabel intervening sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y2).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka digunakan lima model hipotesis untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

1. Insentif Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
2. Insentif Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
3. Insentif Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.
4. Insentif Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2002) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di tarik kesimpulannya. Variabel penelitian dalam penelitian ini adapun definisi operasionalnya adalah:

- A. Variabel Independen yaitu
 - a. Insentif Finansial (X1)
 - b. Insentif Non Finansial (X2)
- B. Variabel Intervening Motivasi Kerja (Y1)
- C. Variabel Dependen yaitu prestasi kerja (Y2)

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep. Oleh karena itu diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Variabel Independen atau variabel Bebas

a. Insentif Finansial (X1)

Insentif finansial merupakan suatu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang untuk mendorong semangat kerja karyawan agar bekerja lebih produktif sehingga mencapai tujuan perusahaan. Menurut sarwoto (1991), insentif finansial memiliki beberapa indikator yaitu :

- 1) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.

Variabel insentif finansial diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Kurang Setuju, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya insentif finansial yang ada, sebaliknya skor tinggi (5) menunjukkan tingginya insentif finansial.

b. Insentif Non Finansial (X2)

Insentif non finansial merupakan suatu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan atau pengukuhan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar bekerja lebih produktif. Menurut Sarwoto (1991) insentif non finansial memiliki beberapa indikator, yaitu :

- a) Piagam penghargaan, pengakuan oleh perusahaan kepada karyawan karena keberhasilannya.
- b) Pemberian tanda jasa atau medali.
- c) Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan
- d) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja

Variabel insentif non finansial diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Kurang Setuju, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya insentif non finansial yang ada, sebaliknya skor tinggi (5) menunjukkan tingginya insentif non finansial.

B. Variabel Intervening atau Variabel Moderasi

1. Motivasi Kerja (Y1)

Merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya, kemudian dorongan itu menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku untuk melakukan

suatu pekerjaan. Menurut Ganesan, Shankar dan Weitz (1996 dalam Fuad Mas'ud, 2004) motivasi memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

- a. Peduli dengan pekerjaan
- b. Kesenangan dalam bekerja
- c. Kesempatan belajar sesuatu yang berbeda
- d. Gaji
- e. Minat pegawai
- f. Kesetiaan dalam bekerja

Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Kurang Setuju, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya motivasi yang ada, sebaliknya skor tinggi (5) menunjukkan tingginya motivasi.

C. Variabel Dependen atau Variabel Terikat

1. Prestasi Kerja

Secara operasional merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan. Menurut Tsui, Pearce dan Porter (1997 dalam Fuad Mas'ud, 2004) prestasi kerja pegawai memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Kuantitas, diukur dari jumlah keluaran hasil kerja yang baik
- 2) Kualitas, diukur dari mutu keluaran hasil kerja yang baik

- 3) Ketepatan kerja, diukur dari ketepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
- 4) Standart pegawai, diukur dari seberapa besar standart kerja pegawai dalam bekerja
- 5) Pengetahuan, diukur dari keterkaitan antara pengetahuan yang dimiliki dengan pekerjaan utama pegawai
- 6) Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan
- 7) Efisiensi, diukur dari tingkat efisiensi pegawai yang baik

Variabel prestasi kerja pegawai diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Kurang Setuju, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya prestasi kerja yang ada, sebaliknya skor tinggi (5) menunjukkan tingginya prestasi kerja.

Tabel 3.1
Konsep Pokok, Variabel, Indikator

Konsep Pokok	Variabel	Indikator
Insentif	Insentif Finansial (X1)	1. Bonus 2. Komisi
	Insentif Non Finansial (X2)	1. Piagam penghargaan 2. Pemberian tanda jasa atau medali 3. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan 4. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja

Data : Diolah dari Sarwoto (1991)

Motivasi	Motivasi Kerja (X3)	1. Peduli dengan pekerjaan 2. Kesenangan dalam bekerja 3. Kesempatan belajar sesuatu yang berbeda 4. Minat pegawai 5. Gaji 6. Kesetiaan dalam bekerja
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan kerja 4. Standart pegawai 5. Pengetahuan 6. Ketelitian 7. Efisiensi

Data : Diolah dari Fuad Mas'ud (2004)

3.2 Populasi dan Sampel

Sebuah penelitian memerlukan adanya populasi dari suatu obyek untuk memperoleh suatu data. Pengertian populasi menurut Arikunto (2006), adalah keseluruhan subyek penelitian. Lebih lanjut Sugiyono (2006) mengemukakan pendapatnya, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau

subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Area Kudus sebanyak 155 orang yang keseluruhannya merupakan karyawan tetap.

Menurut Arikunto (2002), ”Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2006) teknik pengambilan *simple random sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi, yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi tersebut. Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini adalah Slovin (Umar, 2002):

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presisi yang ditetapkan (dalam penelitian ini presisi yang digunakan adalah sebesar 10%)

Berikut perhitungan sampel yang diambil :

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

$$n = \frac{155}{1+155(0,1)^2}$$

$$n = \frac{155}{2,55}$$

= 60,78 dibulatkan menjadi 61 orang

Berdasarkan rumus di atas, maka sampel yang diambil dibulatkan sebanyak 61 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Berbagai metode dapat digunakan untuk mempermudah suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan eksplanatori atau penelitian penjelasan (*explanatori research*), karena memberikan gambaran tentang variabel penelitian dan menjelaskan pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian *explanatory* tidak hanya menggambarkan fenomena yang ada tetapi juga bertujuan untuk menjelaskan pengaruh di antara variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian hipotesis statistik. Dijelaskan oleh Singarimbun dan Effendi (1995), apabila untuk data yang sama, peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabelvariabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatori research*).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sumanto (1999), "Penelitian kuantitatif merupakan

bentuk yang lebih operasional dari paradigma empirisme dengan melakukan pengukuran terhadap fenomena

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam suatu penelitian dapat diperoleh melalui dua sumber data yaitu:

1) Data primer

Merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan. Data primer didapat dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan insentif serta prestasi kerja kepada responden.

2) Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada instansi tempat dilakukannya penelitian berupa data-data bagian departemen sumber daya manusia, yang meliputi struktur organisasi, gambaran umum perusahaan, komposisi karyawan serta bisa juga yang berasal dari literatur ataupun internet.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga cara yakni sebagai berikut:

1) Mencatat dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang telah dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian.

2) Mengadakan wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan kepala HRD di PT. PLN Persero Area Kudus . Selanjutnya jawaban atas pertanyaan yang diajukan akan dapat diketahui dengan melakukan pencatatan. Wawancara dilakukan di kantor PT. Hero Sakti Motor yang beralamatkan Jl. AKBP Agil Kusumadya 102 Jati Kulon Kudus dengan membuat janji terlebih dahulu dengan kepala HRD PT. PLN Persero Area Kudus.

3) Menyebarkan kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden untuk dijawab. Daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Kuesioner ini mencantumkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden.

Angket dalam penelitian ini jawaban dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan tertutup adalah dimana responden tinggal memilih salah satu alternatif dari jawaban yang telah tersedia. Sedangkan pertanyaan terbuka memberikan kesempatan kepada responden menjawab pertanyaan sesuai dengan persepsi mereka.

Dalam penelitian ini jawaban dari pertanyaan tertutup akan diukur menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2004) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert variabel akan diukur dan jibarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

1. Untuk jawaban SS, yaitu Sangat Setuju diberi skor : 5
2. Untuk jawaban S, yaitu Setuju diberi skor : 4
3. Untuk jawaban KS, yaitu Kurang Setuju diberi skor : 3
4. Untuk jawaban TS, yaitu Tidak Setuju diberi skor : 2
5. Untuk jawaban STS, yaitu Sangat Tidak Setuju diberi skor : 1

3.5 Metode Analisis Data

Metode Analisis adalah suatu metode dengan serangkaian tindakan dan pemikiran yang disengaja untuk menelaah sesuatu hal yang secara mendalam ataupun terinci terutama dalam mengkaji bagian-bagian dari suatu totalitas. Maksudnya untuk mengetahui cirri masing-masing bagian, hubungan satu sama

lain, serta peranannya dalam totalitas yang dimaksud. Metode analisa yang digunakan untuk menganalisa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan :

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel insentif finansial, insentif non finansial dan prestasi kerja karyawan dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka kegiatan selanjutnya mengolah data kemudian mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun persentase.

3.5.2 Analisis Kuantitatif

Menggunakan angka – angka rumus atau model matematis untuk mengetahui ada pengaruh atau tidaknya insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian yang digunakan adalah :

3.5.2.1 Uji Kualitas Data

3.5.2.1.1 Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran tentang analisis fakta yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil

koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid.

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu koesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Pada dasarnya kata valid mengandung makna sinonim dengan kata good. Validity dimaksudkan sebagai to measure what should be measured (Ferdinant, 2006). Uji validitas yang digunakan adalah korelasi product Moment pearson dengan kriteria pengujian :

- Bila koefisien korelasi atau r hitung $> r$ tabel maka dinyatakan valid
- Bila koefisien korelasi atau r hitung $\leq r$ tabel dinyatakan tidak valid

3.5.2.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena intrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode statistik uji *Alpha Cronbach*, dengan kriteria pengujian :

- Jika koefisien Alpha Cronbach $> 0,6$ maka variabel tersebut reliabel

- Jika koefisien Alpha Cronbach $< 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

Pengukuran terhadap keandalan kuesioner yang digunakan sangat penting, karena data yang tidak handal tidak dapat diolah untuk menghasilkan sebuah kesimpulan penelitian. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu (Ghozali, 2007) :

1. Repeated Measure atau pengukuran ulang

Disini seorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

2. One Shot atau pengukuran sekali saja

Disini pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan menggunakan metode One Shot dikarenakan adanya keterbatasan didalam waktu pelaksanaan yang diberikan kepada perusahaan untuk melaksanakan penelitian.

3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.2.1 Asumsi Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2006) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu, atau residual mempunyai distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik)

pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dengan pengambilan keputusan antara lain :

- Jika data (titik) menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dalam uji normalitas digunakan metode Shapiro Wilk yaitu menggunakan data dasar yang belum diolah dalam tabel distribusi frekuensi. Data diurut, kemudian dibagi dalam dua kelompok untuk dikonversi dalam Shapiro Wilk. Dapat juga dilanjutkan transformasi dalam nilai Z untuk dapat dihitung luasan kurva normal. Adapun syarat dalam menggunakan metode Shapiro Wilk ini dalam uji normalitas yakni :

- Data harus berskala interval atau rasio bersifat kuantitatif atau berupa nilai hitung
- Data bersifat tunggal atau belum dikelompokkan dalam tabel distribusi kuantitatif
- Data diperoleh dari pengambilan sampel atau contoh secara acak atau random

Adapun signifikansi dari metode Shapiro Wilk ini dalam uji normalitas adalah :

Signifikansi 1 :

- Jika nilai $p > 5\%$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika nilai $p < 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3.5.2.2.2 Asumsi Linieritas

Uji Linieritas ini dimaksudkan untuk mengetahui garis hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Dari asumsi analisis regresi diantaranya linieritas, maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Kalau tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Sifat linieritas antara variabel independen dengan variabel dependen dapat diamati dengan Scatter plot diagram dengan tambahan garis regresi. Karena diagram pencar hanya menampilkan hubungan antara dua variabel, maka pengujian dilakukan secara berpasangan setiap dua variabel (santoso, 2004).

3.5.2.2.3 Asumsi Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai tolerance. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai Tolerance :

- Tidak terjadi Multikolinieritas , jika nilai Tolerance lebih besar 0,10.

- Terjadi Multikolinearitas, jika nilai Tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor)

- Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00.
- Terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00

3.5.2.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik F, uji statistik t dan uji sobel.

3.5.2.3.1 Uji F

Menurut Ghazali (2011) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama –sama terhadap variabel independen atau terikat.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Bila nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain hipotesis alternatif diterima, yang artinya semua variabel independen signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen

2. Membandingkan nilai F hasil hitung dengan nilai F pada tabel. Bila nilai F lebih besar dengan nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternatif.

3.5.2.3.2 Uji t

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

$$t_{hitung} = \frac{\beta_1 - \beta_1}{S_e(\beta_1)}$$

Keterangan :

t_{hitung}	= nilai yang dihitung menunjukkan nilai standart deviasi dari distribusi t
β_1	= koefisien regresi
S_e	= standart deviasi

Dalam hal ini regresi berganda di uji dengan derajat kepercayaan 95% atau dengan penyimpangan 5%. Seluruh rangkaian proses analisis data di atas dapat dilakukan melalui program *SPSS for window* yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Adapun hipotesis untuk perhitungan Uji t adalah sebagai berikut: H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel prestasi kerja (X1) dan insentif non finansial (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y2) dengan

variabel intervening motivasi kerja (Y1). H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel variabel prestasi kerja (X1) dan insentif non finansial (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y2) dengan variabel intervening motivasi kerja (Y1). Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} :

1. $t_{hitung} > t_{tabel} : H_0$ ditolak
2. $t_{hitung} < t_{tabel} : H_0$ diterima

3.5.2.4 Uji Sobel

Asumsi uji sobel yakni menghendaki jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal, tetapi asumsi ini telah banyak dikritik. Menurut Bollen dan Stine (1990) pada sampel kecil distribusi umumnya tidak normal, bahkan koefisien mediasi yang merupakan hasil perkalian koefisien dua variabel biasanya distribusinya miring secara positif sehingga *symmetric confidence interval* berdasarkan pada asumsi normalitas akan menghasilkan *underpower test mediasi*.

Pendekatan alternatif untuk menguji signifikansi mediasi dengan menggunakan teknik *bootstrapping*. *Bootstrapping* adalah pendekatan non parametrik yang tidak mengasumsikan bentuk distribusi variabel dan dapat diaplikasikan pada jumlah sampel kecil. Hayes dan Preacher (2004) telah mengembangkan uji Sobel dan *Bootstrapping* dalam bentuk script SPSS.

Uji signifikansi dengan Sobel test menghendaki jumlah sampel yang besar, pada kasus dengan sampel kecil ada kecenderungan tidak terdistribusi secara

sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat dalam model) dan error.

3.5.2.6 Analisis jalur (Path Analysis)

Dalam penelitian ini, analisis Jalur digunakan untuk mengetahui apakah data mendukung teori, yang secara a-priori dihipotesiskan, yang mencakup kaitan structural antar variabel terukur. Analisis Jalur atau yang lebih dikenal luas sebagai Path Analysis merupakan suatu metode pendekomposisian korelasi kedalam bagian-bagian yang berbeda untuk menginterpretasikan suatu pengaruh (*effect*).

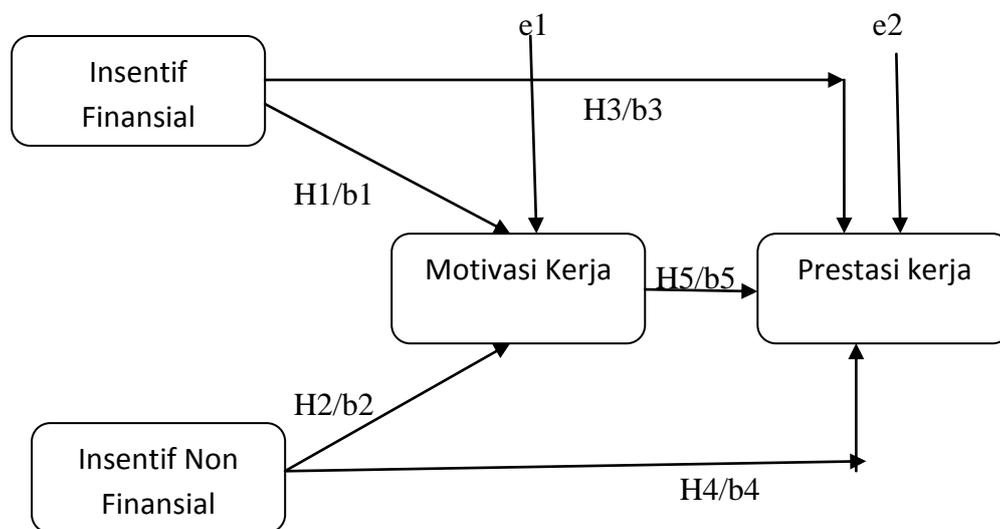
Analisis Jalur (*Path Analysis*) menurut Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006) mengemukakan bahwa “Analisis jalur (*path analysis*) digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan teori. Anak panah menunjukkan antar variabel, Di dalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan anak panah berkepala satu yang menunjukkan hubungan regresi. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel memengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel tadi. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiganya yang memediasi hubungan kedua variabel ini. Kemudian

pada setiap variabel dependen akan ada anak panah yang menuju variabel ini dan berfungsi menjelaskan jumlah variene yang tak dapat dijelaskan oleh variabel itu. Maka di dalam analisis regresi nantinya akan terdiri dari :

1. Variabel bebas : Insentif Finansial (X1) dan Insentif Non Finansial (X2)
2. Variabel terikat : Prestasi kerja (Y2)
3. Variabel intervening : Motivasi kerja (Y1)

Gambar 3.1
Model Analisis Jalur



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2014

3.5.2.6.1 Persamaan Struktural

Di samping menggunakan diagram jalur untuk menyatakan model yang di analisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan

yang biasa disebut persamaan struktural. Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis. Perhatikan kembali diagram jalur pada gambar 3.1, model ini dapat dibuat model persamaan struktural matematis sebagai berikut :

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + \varepsilon_2$$

Keterangan :

Y_1	: Motivasi kerja
Y_2	: Prestasi kerja
X_1	: Insentif Finansial
X_2	: Insentif Non Finansial

b_1, b_2, b_3 : Koefisien garis regresi

ε_1 dan ε_2 : Residuals / error

3.5.2.6.2 Tujuan menggunakan Analisis Jalur

Tujuan menggunakan analisis jalur diantaranya adalah untuk :

- 1) Menguji kecocokan model didasarkan riset dengan teori yang ada
- 2) Mencari besarnya pengaruh variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen secara gabungan maupun parsial
- 3) Melakukan penguraian korelasi antar variabel

3.5.2.6.2 Asumsi-Asumsi dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur

Dalam menggunakan path analysis sebaiknya harus memenuhi asumsi-asumsi yang ada. Dalam path analysis sebagai perpanjangan dari regresi linier berganda, maka asumsi asumsi-asumsi dari linier berganda harus dapat dipenuhi.

Asumsi-asumsi yang harus diikuti, meliputi :

- 1) Model regresi harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka signifikansi pada ANOVA sebesar $< 0,05$
- 2) Predictor yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka Standart Error of Estimate $<$ Standart Deviation
- 3) Koefisien regresi harus signifikan. Pengujian dilakukan dengan uji t. Koefisien regresi signifikan t hitung $>$ t tabel (nilai kritis)
- 4) Tidak boleh terjadi multikolinieritas, artinya tidak boleh terjadi korelasi yang sangat tinggi antar variabel bebas
- 5) Tidak boleh otokorelasi. Terjadi otokorelasi jika angka Dublin watson sebesar <1 dan >3

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat PT. PLN Persero

Sejarah dan perkembangan kelistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad 19 yaitu pada jaman pemerintahan Hindia Belanda. Pembangunan kelistrikan di wilayah Indonesia dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kelistrikan di Wilayah Batavia Pada tahun 1893 dengan nama *Electriciteit Bedriff* Batavia.
2. Kelistrikan di Wilayah Medan pada tahun 1903 dengan nama *Electriciteit Bedriff* Medan.
3. Kelistrikan di Wilayah Surabaya pada tahun 1907 dengan nama *Electriciteit Bedriff* Surabaya.
4. Kelistrikan berikutnya terjadi di Wilayah Palembang, Ambon dan Makasar.

Setelah perusahaan listrik tersebut berdiri pendistribusiannya dialihkan ke perusahaan-perusahaan listrik swasta, antara lain :

5. N.V.NIGM yang kemudian berubah menjadi N.V.OGEM
6. N.V.ANIEM (Selanjutnya pada 8 Februari 1914 diberi kewenangan menangani wilayah Surabaya, Semarang dan Yogyakarta
7. N.V.GEBEO

8. ELEKTRA

9. SEM

10. OJEM

11. EMR

12. EMB

Pada masa penjajahan Jepang semua perusahaan Listrik di wilayah Indonesia berada di bawah kendali tentara Jepang. N.V.ANIEM kemudian diganti nama menjadi Shobu Denki Sha yang merupakan perusahaan listrik untuk Jawa Timur. Pada masa Proklamasi Kemerdekaan Indonesia perusahaan-perusahaan listrik kembali diambil alih oleh pemerintah Indonesia. 21 September 1945 di Jakarta adalah pengangkatan pemimpin pertama kali yang disaksikan oleh Kesatuan Aksi Karyawan Listrik. Selanjutnya diikuti oleh wilayah di Jawa dan di luar Jawa. Tidak berapa lama kemudian yaitu Oktober 1945 perusahaan listrik ditangani oleh Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan

Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

PT. PLN (Persero) Rayon Kudus Kota berada di Jalan AKBP R. Agil Kusumadya No. 102 Kudus. PT. PLN (Persero) Rayon Kudus Kota berada di bawah PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta, yang berkantor di Semarang dan juga di bawah Area Pelayanan Jaringan (APJ) Kudus. APJ Kudus

sendiri membawahi 8 rayon, yaitu Rayon Kudus Kota, Rayon Jepara, Rayon Bangsri, Rayon Pati, Rayon Juwana, Rayon Rembang, Rayon Blora dan Rayon Cepu.

4.1.3 Jam Operasional

PT. PLN (Persero) Area Kudus memiliki jam operasional kantor pada :

1. Hari senin – kamis , Jam 07.30 WIB – 16.30 WIB
2. Hari Jumat, 07.30 WIB – 15.00 WIB
3. Jam istirahat operasional 12.00 WIB – 13.00 WIB

4.1.4 Motto, Visi dan Misi Perusahaan

PT. PLN (Persero) dipandang perlu mendefinisikan visi dan misinya. Sehingga visi dan misi yang digariskan perlu dinyatakan secara tegas dengan tujuan yang jelas meliputi segala aspek.

Visi :

1. Mempertahankan sebagai *Market Leader*.
2. Mewujudkan perusahaan setara kelas dunia.
3. SDM yang profesional
4. Aktivitas usaha akrab lingkungan

Misi :

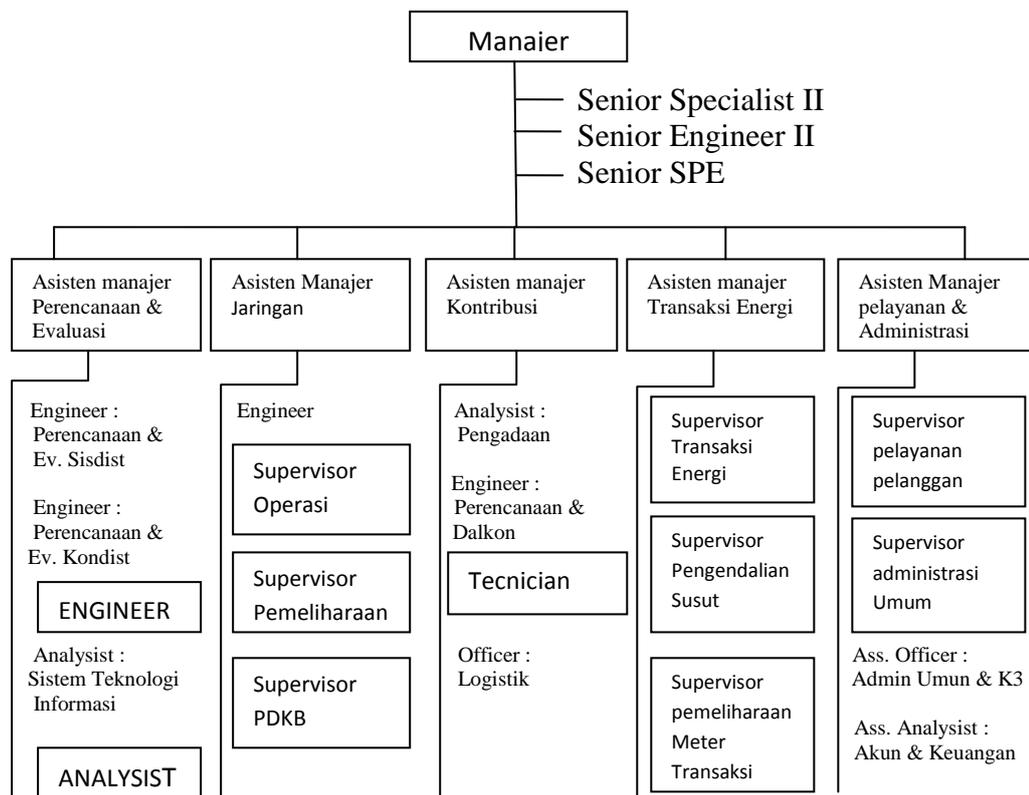
1. Memberikan kontribusi dalam pembangunan Nasional.
2. Melakukan usaha sesuai kaidah ekonomi yang sehat.
3. Memperhatikan kepentingan *Stakeholder*.
4. Menjaga kualitas produk.
5. Memuaskan pelanggan.

Motto :

“ *Electricity for A better life* “ (Listrik untuk kehidupan yang lebih baik)

4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah susunan komponen – komponen pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor ke siapa, sehingga ada satu pertanggung jawaban apa yang telah dikerjakan. Bagan struktur organisasi PT. PLN (Persero) Area Kudus dapat dilihat pada gambar :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (persero)

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Kudus

4.2 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus sebanyak 61 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, departemen pekerjaan, masa kerja dan pendapatan. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 yaitu :

Tabel 4.1
Distribusi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (100%)
1.	Laki – Laki	38	59,3
2.	Perempuan	23	37,7
	Jumlah	61	100

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat dilihat melalui jumlahnya bahwa mayoritas responden berjenis laki-laki yaitu 38 orang (57, 3%) dan sisanya, yaitu sejumlah 23 orang (37,7%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat bermakna bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus lebih cocok untuk laki - laki.

4.2.2 Responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 yaitu :

Tabel 4.2
Distribusi Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase (100%)
1	< 30 tahun	23	37,7
2	31 – 40 tahun	18	29,5
3	41 – 50 tahun	12	19,7
4	>50 tahun	8	13,1
		61	100

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada usia >30 tahun yaitu sebesar 23 orang (37,7%). Selanjutnya sebanyak 18 orang (29,5%) berusia 31-40 tahun, dan 12 orang (19,7%) berada pada usia 41-45 tahun. Sisanya sebanyak 8 orang (13,1%) berusia > 50 tahun. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus berada pada usia yang produktif.

4.2.3 Responden berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel

4.3 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (100%)
1	Strata 1	20	32,8
2	Diploma 3	9	14,7
3	Diploma 1	3	4,9
4	SMA	12	19,7
5	SMK / STM	17	27,9
		61	100

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 20 orang (32, 8%). Sebanyak 9 orang (14,7%) berpendidikan Diploma 3. Pendidikan Diploma 1 berjumlah 3 orang (4,9%). Tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 12 orang (19,7%). Sisanya sebanyak 17 orang (27,9%) berpendidikan SMK / STM. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menjadikan profesi sebagai jenjang karier, maka perusahaan lebih memprioritaskan untuk yang berpendidikan Strata 1.

4.2.4 Responden berdasarkan departemen pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan departemen pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.4 yaitu :

Tabel 4.4
Distribusi Departemen Pekerjaan Responden

No.	Departemen	Jumlah	Persentase (100%)
1	Keuangan	8	13,1
2	Distribusi	4	6,6
3	Konstruksi	17	27,9
4	Pelayanan dan administrasi	5	8,2
5	Transaksi energi	6	9,8
6	Pelayanan Pelanggan	11	18,0
7	BUM N	2	3,3
8	Teknik	5	8,2
9	Jaringan	3	4,9
		61	100

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada 17 orang (27,9%) berada pada departemen konstruksi. Selanjutnya sebanyak 4 orang (6,6%) berada pada departemen distribusi. Sebanyak departemen keuangan yaitu sebesar 8 orang (13,1%). Departemen pelayanan dan

administrasi sebanyak 5 orang (8,2%). Departemen transaksi energi sebanyak 6 orang (9,8%). Selanjutnya pada departemen pelayanan pelanggan sebanyak 11 orang (18,0%). Departemen BUMN sebanyak 2 0rang (3,3%). Departemen teknik sebanyak 5 orang (8,2%). Dan sisanya sebanyak 3 orang (4,9%) berada pada departemen jaringan. Hal ini bermakna bahwa bidang konstruksi sangat penting karena PT. PLN (Persero) Area Kudus berhubungan dengan kelistrikan.

4.2.5 Responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Masa kerja Responden

No.	Masa kerja	Jumlah	Persentase (100%)
1	< 1 Tahun	2	3,3
2	1 – 10 Tahun	26	42,6
3	11 – 20 Tahun	8	13,1
4	21 – 30 Tahun	23	37,7
5	>30 tahun	2	3,3
		61	100

Sumber: Data primer diolah, 2014

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 1 - 10 tahun, yaitu dengan ditunjukkan jumlah responden sebesar 26 orang (42,6%). Selanjutnya sejumlah 2 orang (3,3%) memiliki masa kerja < 1 tahun. Pada masa kerja 11 – 20 tahun sejumlah 8 orang (13,1%). Sejumlah 23 orang (37,7 %) berada pada masa kerja 21 – 30 tahun. Sisanya sebanyak 2 orang (3,3%) memiliki masa kerja > 30 tahun. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya.

4.2.6 Responden berdasarkan pendapatan

Karakteristik responden berdasarkan pendapatan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Pendapatan Responden

No.	Pendapatan	Pendapatan	Persentase (100%)
1	< 3 juta	27	44,2
2	3 – 5 juta	22	36,1
3	5 – 7,5 juta	12	19,7
4	>7,5 juta	0	0
		61	100

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada pendapatan < 3 juta yaitu sebesar 27 orang (44,2%). Selanjutnya sebanyak 22 orang (36,1%) berada di pendapatan 3 – 5 juta, dan 12 orang (19,7%) berada di pendapatan 5 – 7,5 juta. Sisanya sebanyak 0 orang (0%) berada di pendapatan > 7,5 juta. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 44,2% pendapatan karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus kurang dari 3 juta.

4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel insentif finansial (X1), variabel insentif non finansial (X2), variabel motivasi kerja (Y1) dan variabel prestasi kerja (Y2) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban

responden terhadap masing – masing variabel akan didasarkan pada nilai skor rata – rata (indeks) yang dikelompokkan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method berikut ini (Ferdinand,2006) :

$$\text{Batas atas rentang skor} : (\%F \times 5)/5 = (61 \times 5)/5 = 500/5 = 61$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} : (\%F \times 1)/5 = (61 \times 1)/5 = 100/5 = 12,2$$

Angka indeks yang dihasilkan akan berangkat mulai dari skor nilai 12,2 hingga 61, dengan rentang sebesar 47,8. Dengan menggunakan three box method, maka rentang sebesar 47,8 dibagi menjadi 3 bagian sehingga menghasilkan rentang sebesar 15,93 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut :

$$12,2 - 28,13 = \text{Rendah}$$

$$28,14 - 40,07 = \text{Sedang}$$

$$40,08 - 61 = \text{Tinggi}$$

Distribusi masing –masing kategori tanggapan responden terhadap masing – masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

4.3.1 Deskripsi Variabel Insentif Finansial

Terdapat 6 pertanyaan mengenai variabel insentif finansial (X1). Dari pertanyaan tersebut diperoleh jawaban seperti pada Tabel 4.7 yaitu :

Tabel 4.7
Jawaban Responden Insentif Finansial

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah (*)	Indeks (**)
		1	2	3	4	5		
1.	Bonus sesuai kontribusi	1	8	48	106	55	218	43,6
2.	Bonus mendorong perilaku produktif	0	6	36	128	70	240	48

3.	Bonus yang adil	0	4	54	124	50	232	46,4
4.	Komisi sesuai kontribusi	1	4	33	132	70	240	48
5.	Pembagian komisi yang adil	1	4	42	144	35	226	45,2
6.	Kebijakan tentang komisi	1	4	39	132	60	236	47,2
Jumlah								278,4
Rata – rata (***)								46,4
INDEKS							TINGGI	

Sumber : Data primer yang diolah,2014

Keterangan :

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing - masing

** : Jumlah (*) dibagi dengan 5 (tingkat skor)

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pertanyaan dibagi jumlah pertanyaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi dimana para responden bekerja memiliki nilai indeks insentif finansial tinggi yaitu sebesar 46,4. Nilai indeks kecenderungan jawaban tinggi menunjukkan bahwa responden menerima insentif finansial yang sesuai dan adil dengan kontribusi yang di berikan ke perusahaan sehingga menyebabkan perilaku menjadi lebih produktif.

4.3.2 Deskripsi Variabel Insentif Non Finansial

Terdapat 4 pertanyaan mengenai variabel insentif Non finansial (X2). Dari pertanyaan tersebut diperoleh jawaban seperti pada Tabel 4.8 yaitu :

Tabel 4.8
Jawaban Responden Insentif Non Finansial

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah (*)	Indeks (**)
		1	2	3	4	5		
1.	Penghargaan menjadi ukuran keberhasilan	2	2	57	108	65	234	46,8
2.	Penghargaan mendorong	1	6	36	120	75	238	47,6

	perilaku produktif							
3.	Hak jabatan yang sesuai	0	6	30	140	65	241	48,2
4.	Fasilitas ruang kerja yang nyaman	0	6	39	112	85	242	48,4
Jumlah								191
Rata – rata (***)								47,8
INDEKS							TINGGI	

Sumber : Data primer yang diolah,2014

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi dimana para responden bekerja memiliki nilai indeks insentif non finansial tinggi yaitu sebesar 47,8. Nilai indeks kecenderungan jawaban tinggi menunjukkan bahwa responden menerima insentif non finansial yang layak dan sesuai dengan kontribusi yang di berikan ke perusahaan. Penghargaan yang didapat menjadi tolak ukur atas suatu keberhasilan. Selain itu, hak jabatan yang sesuai dan juga tempat kerja yang nyaman telah di terima oleh beberapa responden.

4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi kerja

Terdapat 6 pertanyaan mengenai variabel motivasi kerja (Y1). Dari pertanyaan tersebut diperoleh jawaban seperti pada Tabel 4.9 yaitu

Tabel 4.9
Jawaban Responden Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah (*)	Indeks (**)
		1	2	3	4	5		
1.	Peduli dengan pekerjaan	1	12	27	88	115	243	48,6
2.	Kesenangan dalam bekerja	0	4	36	104	105	249	49,8
3.	Kesempatan belajar sesuatu yang berbeda	0	14	24	108	95	241	48,2
4.	Minat Karyawan	0	12	21	104	110	247	49,4
5.	Gaji	1	12	27	88	115	243	48,6
6.	Kesetiaan bekerja	0	8	45	84	105	242	48,4

Jumlah		293
Rata – rata (***)		48,8
INDEKS	TINGGI	

Sumber : Data primer yang diolah,2014

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi dimana para responden bekerja memiliki nilai indeks motivasi kerja tinggi yaitu sebesar 48,8. Nilai indeks kecenderungan jawaban tinggi menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi kerja yang tinggi dimana para karyawan bisa mendapatkan kesenangan dalam bekerja, kesempatan belajar yang berbeda, gaji yang di peroleh sampai dengan loyalitas terhadap perusahaan tersebut.

4.3.4 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Terdapat 7 pertanyaan mengenai variabel prestasi kerja (Y2). Dari pertanyaan tersebut diperoleh jawaban seperti pada Tabel 4.10 yaitu :

Tabel 4.10
Jawaban Responden Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah (*)	Indeks (**)
		1	2	3	4	5		
1.	Kuantitas kerja	0	6	39	120	75	240	48
2.	Kualitas kerja	0	6	39	132	60	237	47,4
3.	Ketepatan kerja	0	0	30	148	70	248	49,6
4.	Standart kualitas	0	2	45	128	65	240	48
5.	Pengetahuan	0	8	27	164	35	234	46,8
6.	Ketelitian	0	4	36	132	70	242	48,4
7.	Efisiensi	0	4	45	124	65	238	47,6
Jumlah							335,8	
Rata – rata (***)							48	
INDEKS							TINGGI	

Sumber : Data primer yang diolah,2014

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi dimana para responden bekerja memiliki nilai indeks prestasi kerja tinggi yaitu sebesar 48. Nilai indeks kecenderungan jawaban tinggi menunjukkan bahwa responden memiliki prestasi kerja yang tinggi dimana para karyawan selalu ingin mendapatkan penilaian yang terbaik. Ditunjukkan pula bahwa karyawan memiliki kuantitas, kualitas, standart kualitas, pengetahuan ketelitian dan efisiensi yang melebihi rata – rata karyawan lainnya..

4.4 Analisis Kuantitatif

4.4.1 Uji Kualitas Data

4.4.1.1 Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu koesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Validity dimaksudkan sebagai to measure what should be measured (Ferdinant, 2006). Uji validitas yang digunakan adalah korelasi product Moment pearson dengan kriteria pengujian yaitu koefisien korelasi atau r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid dan bila koefisien korelasi atau r hitung $<$ r tabel dinyatakan tidak valid

1. Variabel X1 (Insentif Finansial)

Statistik Uji dari output uji validitas variabel X1 diperoleh hasil yang disajikan pada Tabel 4.11 yaitu :

Tabel 4.11
Uji Validitas Insentif Finansial

Pertanyaan	Nilai sig.	Hasil
Q1	0.000	Tolak H ₀
Q2	0.000	Tolak H ₀
Q3	0.000	Tolak H ₀
Q4	0.000	Tolak H ₀
Q5	0.000	Tolak H ₀
Q6	0.000	Tolak H ₀

Sumber : Data primer diolah, 2014

Kriteria Uji yaitu H₀ ditolak jika nilai sig. < α (5%). Sehingga keputusan yang diperoleh dari hasil diatas semua instrumen pertanyaan nilai sig. < α . Disimpulkan bahwa H₁ diterima, artinya instrument penelitian adalah **valid**.

2. Variabel X2 (Insentif Non Finansial)

Statistik Uji dari output uji validitas variabel X2 diperoleh hasil hasil yang disajikan pada Tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Validitas Insentif Non Finansial

Pertanyaan	Nilai sig.	Hasil
Q7	0.000	Tolak H ₀
Q8	0.000	Tolak H ₀
Q9	0.000	Tolak H ₀
Q10	0.000	Tolak H ₀

Sumber : Data primer diolah, 2014

Kriteria Uji yaitu H₀ ditolak jika nilai sig. < α (5%). Di dapatlah keputusan dari hasil diatas semua instrumen pertanyaan nilai sig. < α . Sehingga disimpulkan bahwa H₁ diterima, artinya instrument penelitian adalah **valid**.

3. Variabel Y1 (Motivasi Kerja)

Statistik Uji dari output uji validitas variabel Y1 diperoleh hasil yang disajikan pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Validitas Motivasi Kerja

Pertanyaan	Nilai sig.	Hasil
Q11	0.000	Tolak H ₀
Q12	0.000	Tolak H ₀
Q13	0.000	Tolak H ₀
Q14	0.000	Tolak H ₀
Q15	0.000	Tolak H ₀
Q16	0.000	Tolak H ₀

Sumber : Data primer diolah, 2014

Kriteria Uji yaitu H₀ ditolak jika nilai sig. < α (5%). Didapatlah keputusan dari hasil diatas semua instrumen pertanyaan nilai sig. < α . Sehingga mendapat kesimpulan bahwa H₁ diterima, artinya instrument penelitian adalah **valid**.

4. Variabel Y2 (Prestasi Kerja)

Statistik Uji yang di dapat dari output uji validitas variabel Y2 diperoleh hasil yang disajikan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji validitas prestasi kerja

Pertanyaan	Nilai sig.	Hasil
Q17	0.000	Tolak H ₀
Q18	0.000	Tolak H ₀
Q19	0.000	Tolak H ₀

Q20	0.000	Tolak H ₀
Q21	0.000	Tolak H ₀
Q22	0.000	Tolak H ₀
Q23	0.000	Tolak H ₀

Sumber : Data primer diolah, 2014

Kriteria Uji yaitu H₀ ditolak jika nilai sig. < α (5%). Didapatlah keputusan dari hasil diatas semua instrumen pertanyaan nilai sig. < α . Sehingga mendapat kesimpulan bahwa H₁ diterima, artinya instrumen penelitian adalah **valid**.

4.4.1.1 Uji Reliabilitas

Semua instrumen pertanyaan valid, sehingga didapat hasil olahan untuk uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas Variabel

Reliability Statistics

Instrumen	Cronbach's Alpha	N of Items	Hasil
Insentif Finansial (X1)	.856	6	Reliabel
Insentif Non Finansial (X2)	.804	4	Reliabel
Motivasi kerja (Y1)	.903	6	Reliabel
Prestasi kerja (Y2)	.799	7	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2014

Statistik uji nilai Alpha Cronbach X1 (0,856), X2 (0,804), Y1 (0,903) dan Y2 (0,799) dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$. Kriteria uji H_0 ditolak jika nilai koefisien Alpha Cronbach $> 0,60$. Keputusan dari hasil diatas nilai Alpha Cronbach (0,856) $> 0,60$, (0,804) $> 0,60$, (0,903) $> 0,60$ dan (0,799) $> 0,60$ yang berarti H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya instrument penelitian adalah **reliabel**.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Asumsi Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat Grafik Normal Probability Plot (Ghozali, 2005).

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16

Uji Normalitas Variabel

Tests of Normality

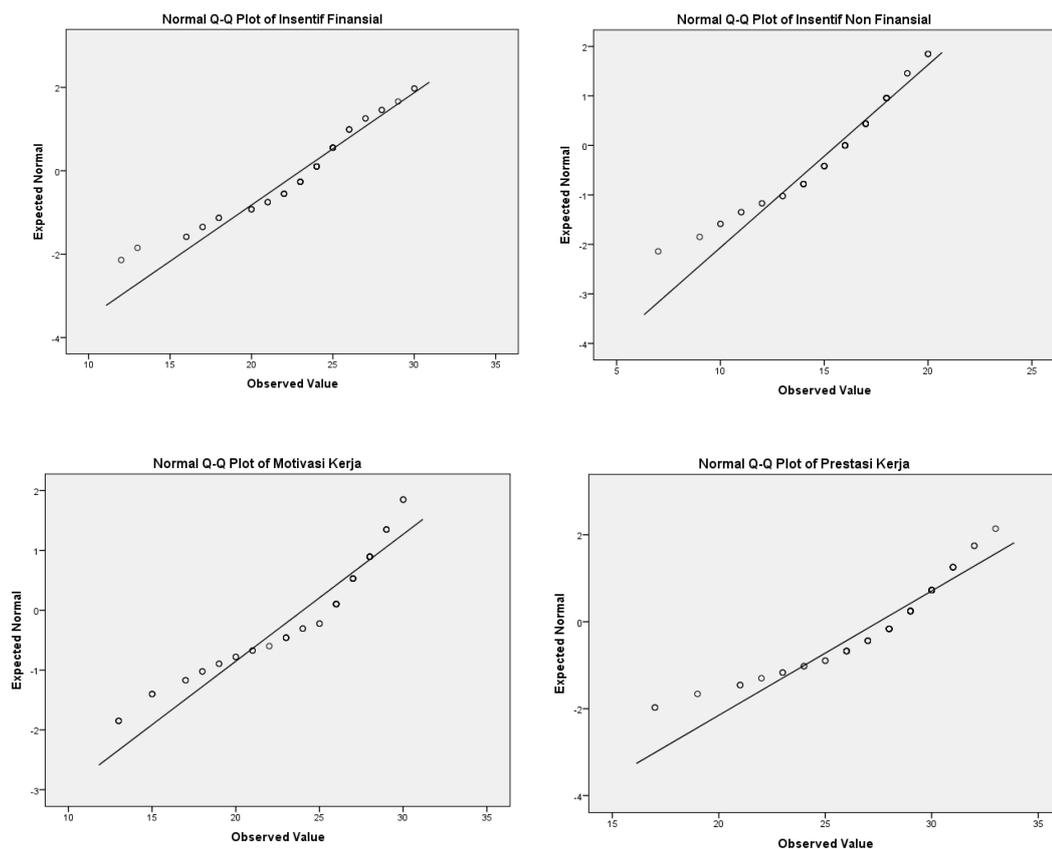
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Insentif Finansial	.167	61	.000	.936	61	.003
Insentif Non Finansial	.152	61	.001	.930	61	.002
Motivasi Kerja	.237	61	.000	.880	61	.000
Prestasi Kerja	.193	61	.000	.886	61	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : data primer diolah, 2014.

Gambar 4.2

Normal Q-Plot



Tabel 4.17
Statistics Uji Normalitas

		Insentif Finansial	Insentif Non Finansial	Motivasi Kerja	Prestasi Kerja
N	Valid	61	61	61	61
	Missing	0	0	0	0
Skewness		-.860	-.961	-.966	-1.298
Std. Error of Skewness		.306	.306	.306	.306
Kurtosis		1.049	1.082	-.078	1.610
Std. Error of Kurtosis		.604	.604	.604	.604

Sumber : Data primer diolah, 2014

var X1 :

$$Z\alpha3 = \frac{-0.860}{\sqrt{\frac{6}{61}}} = \frac{-0.860}{0.314} = -2.739 \text{ dan } Z\alpha4 = \frac{1.049}{\sqrt{\frac{24}{61}}} = \frac{1.049}{0.627} = 1.673$$

var X2 :

$$Z\alpha3 = \frac{-0.961}{\sqrt{\frac{6}{61}}} = \frac{-0.961}{0.314} = -3.061 \text{ dan } Z\alpha4 = \frac{1.082}{\sqrt{\frac{24}{61}}} = \frac{1.082}{0.627} = 1.726$$

var Y1 :

$$Z\alpha3 = \frac{-0.966}{\sqrt{\frac{6}{61}}} = \frac{-0.966}{0.314} = -3.076 \text{ dan } Z\alpha4 = \frac{-0.078}{\sqrt{\frac{24}{61}}} = \frac{-0.078}{0.627} = -0.124$$

var Y2 :

$$Z\alpha3 = \frac{-1.298}{\sqrt{\frac{6}{61}}} = \frac{-1.298}{0.314} = -4.134 \text{ dan } Z\alpha4 = \frac{1.610}{\sqrt{\frac{24}{61}}} = \frac{1.610}{0.627} = 2.568$$

Hasil perhitungan Zskewness dan Zkurtosis menunjukkan nilai $Z < 2.58$ penerimaan asumsi normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel di atas **berdistribusi normal.**

Tabel 4.18
Descriptive Statistics

N	Skewness	Kurtosis
---	----------	----------

	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual – 1	61	-.630	.306	.454	.604
Unstandardized Residual – 2	61	.627	.306	1.252	.604
Valid N (listwise)	61				

Sumber : Data primer diolah, 2014

$$Z_{\alpha 3} = \frac{-0.630}{\sqrt{\frac{6}{61}}} = \frac{-0.630}{0.314} = -2.006 \text{ dan } Z_{\alpha 4} = \frac{0.454}{\sqrt{\frac{24}{61}}} = \frac{0.454}{0.627} = 0.724$$

$$Z_{\alpha 3} = \frac{0.627}{\sqrt{\frac{6}{61}}} = \frac{0.627}{0.314} = 1.997 \text{ dan } Z_{\alpha 4} = \frac{1.252}{\sqrt{\frac{24}{61}}} = \frac{1.252}{0.627} = 1.997$$

Hasil perhitungan Zskewness dan Zkurtosis menunjukkan nilai $Z < 2.58$ penerimaan asumsi normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

4.4.2.2 Asumsi Linieritas

Tabel 4.19
Uji Asumsi Linier

Hubungan	F _{hit}	Sig.	Keterangan
X1 -> Y1	56.974	0.000	Linier
X2 -> Y1	38.699	0.000	Linier
X1 -> Y2	107.056	0.000	Linier
X2 -> Y2	68.099	0.000	Linier
Y1 -> Y2	57.153	0.000	Linier

(F_{tabel} / F_{1,59} = 4.00)

Sumber : Data primer diolah, 2014

Hasil pengujian menunjukkan hubungan antar variable yang dihipotesiskan adalah merupakan hubungan linier. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi di bawah 0.05.

a. Uji Linier Variabel X1 terhadap Y1

Berdasarkan table 4.19 menunjukkan bahwa nilai Sig. pada Linierity adalah 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa variable X1 bersifat linier terhadap Y1 (Sig. 0.000 < 0.05).

b. Uji Linier Variabel X2 terhadap Y1

Berdasarkan table 4.19 menunjukkan bahwa nilai Sig. pada Linierity adalah 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa variable X2 bersifat linier terhadap Y1 (Sig. 0.000 < 0.05).

c. Uji Linier Variabel X1 terhadap Y2

Berdasarkan table 4.19 menunjukkan bahwa nilai Sig. pada Linierity adalah 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa variable X1 bersifat linier terhadap Y2 (Sig. 0.000 < 0.05).

d. Uji Linier Variabel X2 terhadap Y2

Berdasarkan table 4.19 menunjukkan bahwa nilai Sig. pada Linierity adalah 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa variable X2 bersifat linier terhadap Y2 (Sig. 0.000 < 0.05).

e. Uji Linier Variabel Y1 terhadap Y2

Berdasarkan table 4.19 menunjukkan bahwa nilai Sig. pada Linierity adalah 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa variable Y1 bersifat linier terhadap Y2 (Sig. 0.000 < 0.05).

4.4.2.3 Asumsi Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Toleransinya. Apabila nilai matrik korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas (Singgih Santoso 2000). Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.20 dibawah ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Model I		Model II	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Insentif Finansial	.548	1.824	.420	2.379
Insentif Non Finansial	.548	1.824	.499	2.004
Motivasi Kerja	-	-	.463	2.160

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 10 persen (0,1). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

4.4.3 Uji Hipotesis

4.4.3.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel Insentif Finansial (X1), Insentif Non Finansial (X2), Motivasi Kerja (Y1) benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja (Y2) dengan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ (0.05). Statistik Uji disajikan dalam tabel 4.21 sebagai berikut :

Tabel 4.21
Persamaan Model

	F_{hitung}	Sig.
Model I	33.631	0.000
Model II	50.625	0.000
t_{tabel} Model I = 3.16 t_{tabel} Model II = 2.77		

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Daerah Kritis yaitu H_0 ditolak jika $\text{sig.} < \alpha$ atau $F_{\text{hit}} > F_{\text{tabel}}$

Keputusan :

1. H_0 ditolak karena $\text{sig.} (0.000) < \alpha (0.05)$ atau $F_{\text{hit}} (33,631) > F_{\text{tabel}} (3.16)$
2. H_0 ditolak karena $\text{sig.} (0.000) < \alpha (0.05)$ atau $F_{\text{hit}} (50.625) > F_{\text{tabel}} (2.77)$

Dari uji F yang telah dilakukan yaitu H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu model cocok ($Y_1 = 0.507 X_1 + 0.289 X_2$) dan ($Y_2 = 0.476 X_1 + 0.299 X_2 + 0.180 X_3$). Jadi ada hubungan antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan variabel Y .

4.4.3.2 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel-variabel independen Insentif Finansial (X_1), Insentif Non Finansial (X_2), dengan variabel dependen Motivasi Kerja (Y_1) dan Prestasi Kerja (Y_2). Taraf signifikansi sebesar $\alpha = 5\% (0.05)$. Statistik uji t disajikan pada tabel 4.22 sebagai berikut :

Tabel 4.22
Statistik Uji t

Variabel	Model I		Model II	
	t_{hitung}	Sig.	t_{hitung}	Sig.
Insentif Finansial	4.201	0.000	4.462	0.000
Insentif Non Finansial	2.393	0.020	3.052	0.003
Motivasi Kerja			1.766	0.083
$t_{\text{tabel}} \text{ Model I} = 3.16$				
$t_{\text{tabel}} \text{ Model II} = 2.77$				

Sumber : Data primer diolah, 2014

Daerah Kritis yaitu H_0 ditolak jika $\text{sig.} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Keputusan :

- 1) H_0 ditolak karena nilai $t_{hit} \beta_1 (4.201) > t_{tabel} (3.16)$
atau nilai $sig.\beta_1 (0.000) < \alpha (0.05)$
- 2) H_0 ditolak karena nilai $t_{hit} \beta_2 (2.393) > t_{tabel} (3.16)$
atau nilai $sig.\beta_2 (0.020) < \alpha (0.05)$
- 3) H_0 ditolak karena nilai $t_{hit} \beta_3 (4.462) > t_{tabel} (2.77)$
atau nilai $sig.\beta_3 (0.000) < \alpha (0.05)$
- 4) H_0 ditolak karena nilai $t_{hit} \beta_4 (3.052) > t_{tabel} (2.77)$
atau nilai $sig.\beta_4 (0.003) < \alpha (0.05)$
- 5) H_0 diterima karena nilai $t_{hit} \beta_5 (1.766) < t_{tabel} (2.77)$
atau nilai $sig.\beta_5 (0.083) > \alpha (0.05)$

Kesimpulan yang diambil dari perhitungan uji t yaitu Karena H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu **parameter signifikan**, kecuali uji t kepada β_5 yaitu H_0 diterima maka dapat disimpulkan H_1 ditolak yaitu **parameter tidak signifikan**.

4.4.4 Uji Sobel

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan interpretasiya, mirip dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi. Untuk data ilustrasi diperoleh:

$$\text{koefisien determinasi total} = 1 - (0.680)^2 - (0.522)^2 = 0.874$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - 0.537} = 0.680$$

$$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - 0.727} = 0.522$$

keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 87.40 %

model hasil analisis dapat menjelaskan sebesar 87.40% terhadap model yang dikaji, sedangkan sisanya 12.60% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat di dalam model) dan error.

4.4.5 Koefisien Determinasi Total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan interpretasi, mirip dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi. Untuk data ilustrasi diperoleh koefisien:

$$\text{determinasi total} = 1 - (0.680)^2 - (0.522)^2 = 0.874$$

keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 87.40 % model hasil analisis dapat menjelaskan sebesar 87.40% terhadap model yang dikaji, sedangkan sisanya 12.60% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat di dalam model) dan error.

4.4.6 Analisis Jalur (Path Analyze)

4.4.6.1 Koefisien Jalur

Tabel 4.23
Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model

Model	Koefisien Jalur	T	Sig.	R^2
Sub Struktural 1 (X1, X2 ke Y1)				
X1 (p Y1X1)	0.507	4.201	0.000	0.537
X2 (p Y1X2)	0.289	2.393	0.020	

Sub Struktural 2 (X1, X2, Y1 ke Y2)

X1 (p Y2X1)	0.476	4.462	0.000	0.727
X2 (p Y2X2)	0.299	3.052	0.003	
Y1 (p Y2Y1)	0.180	1.766	0.083	

Sumber : Data primer diolah, 2014

1. Pengaruh Insentif Finansial (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y2)

Berdasarkan hasil yang dipaparkan pada tabel 4.23 didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung insentif finansial terhadap prestasi kerja sebesar 0,476 dengan pengaruh tak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,091 ($p_{X3X1} \times p_{yX3} = 0,507 \times 0,180 = 0,091$). Sehingga total pengaruh sebesar $0.476 + 0.091 = 0.567$.

2. Pengaruh Insentif Non Finansial (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y2)

Berdasarkan hasil yang dipaparkan pada tabel 4.23 didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung insentif non finansial terhadap prestasi kerja sebesar 0,299 dengan pengaruh tak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,052 ($p_{X3X1} \times p_{yX3} = 0,289 \times 0,180 = 0,052$). Total pengaruh yang didapat yaitu sebesar $0.299 + 0.052 = 0.351$.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (Y1) terhadap Prestasi Kerja (Y2)

Berdasarkan hasil yang dipaparkan pada tabel 4.23 didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,180.

4. Pengaruh Error (ϵ) terhadap Prestasi Kerja (Y2)

Hasil error yang dipaparkan yaitu dari dari uji sobel yang berguna untuk mengetahui hasil mediasi analisis jalur path. Pengaruh langsung berada pada variabel motivasi kerja sebesar $\varepsilon_1 = \sqrt{1 - 0.537} = 0.680$ dan pengaruh tak langsung berada pada variabel prestasi kerja sebesar $\varepsilon_2 = \sqrt{1 - 0.727} = 0.522$.

Tabel 4.24
Persamaan Regresi Jalur Path

Variabel	Model I			Model II		
	Beta	T	Sig.	Beta	T	Sig.
Insentif Finansial	0.507	4.201	0.000	0.476	4.462	0.000
Insentif Non Finansial	0.289	2.393	0.020	0.299	3.052	0.003
Motivasi Kerja				0.180	1.766	0.083
<hr/>						
F	33.631			50.625		
Sig. F	0.000			0.000		
R ²	0.537			0.727		

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Berdasarkan persamaan regresi jalur path yang telah dipaparkan pada tabel 4.25 didapatkan hasil 2 model persamaan yaitu :

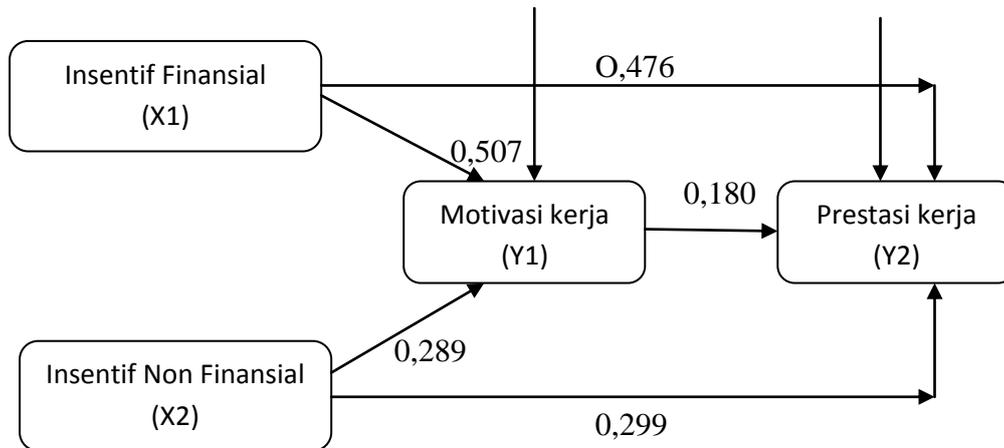
$$Y_1 = 0.507 X_1 + 0.289 X_2 \quad \dots\dots\dots \text{Pers. 1}$$

$$Y_2 = 0.476 X_1 + 0.299 X_2 + 0.180 X_3 \quad \dots\dots\dots \text{Pers. II}$$

Gambar 4.3
Hasil Regresi Analisis Jalur Path

$$\varepsilon_1 \ 0,680$$

$$\varepsilon_2 \ 0,522$$



Sumber : Data Primer diolah, 2014

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi dimana para responden bekerja memiliki nilai indeks insentif finansial tinggi yang ditunjukkan dengan indeks sebesar 46,4. Nilai indeks kecenderungan jawaban tinggi menunjukkan bahwa responden menerima insentif finansial yang sesuai dan adil dengan kontribusi yang di berikan ke perusahaan sehingga menyebabkan perilaku menjadi produktif dan meningkatkan motivasi kerja dari dalam dirinya sendiri.

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis H_1 membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel insentif finansial X_1 terhadap motivasi kerja diperoleh hasil sebesar 0,507. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel insentif finansial yang lebih baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,201 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil

dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel insentif finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Graffito Riyant Grahayudha, M. Al Musadieg dan M. Djudi Mukzam, 2014), yang menyatakan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari hasil pertanyaan terbuka yang dinyatakan oleh responden, maka dapat disimpulkan bahwa ketidakadilan pemberian insentif finansial dalam pekerjaan terkadang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Kudus. Untuk menghindari timbulnya ketidakadilan insentif finansial yang diberikan perusahaan, karyawan memacu motivasinya untuk berperilaku tertentu sesuai yang diinginkan perusahaan. Seperti halnya bonus dan komisi yang diterima karyawan akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusinya agar tujuan perusahaan tercapai. Dengan demikian ketidakadilan insentif finansial tidak akan terjadi jika karyawan memiliki motivasi yang baik. Hal ini didukung oleh hipotesis yang menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4.5.2 Pengaruh Insentif Non Finansial terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi dimana para responden bekerja memiliki nilai indeks insentif non finansial tinggi yang ditunjukkan dengan nilai indeks sebesar 47,8. Nilai indeks kecendrungan jawaban tinggi menunjukkan bahwa responden menerima insentif non finansial yang layak dan

sesuai dengan kontribusi yang di berikan ke perusahaan. Penghargaan yang didapat menjadi tolak ukur atas suatu keberhasilan. Selain itu, hak jabatan yang sesuai dan juga tempat kerja yang nyaman telah di terima oleh beberapa responden

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis H_2 membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel insentif non finansial X_2 terhadap motivasi kerja diperoleh hasil sebesar 0,289. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel insentif non finansial yang lebih baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,393 dengan signifikan sebesar 0,020. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel insentif non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Graffito Riyant Grahayudha, M. Al Musadieg dan M. Djudi Mukzam, 2014), yang menyatakan bahwa insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari hasil pertanyaan terbuka yang dinyatakan oleh responden, maka dapat disimpulkan bahwa ketidakadilan pemberian insentif non finansial dalam pekerjaan terkadang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Kudus. Untuk menghindari timbulnya ketidakadilan insentif non finansial yang diberikan perusahaan, karyawan membuktikan dari kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini di tunjukkan dengan diberikannya suatu penghargaan,

hak jabatan yang layak serta fasilitas ruangan yang nyaman, akan memotivasi karyawan untuk lebih giat berkerja. Dengan demikian ketidakadilan insentif non finansial tidak akan terjadi jika karyawan memiliki kualitas dan kuantitas yang baik. Hal ini didukung oleh hipotesis yang menunjukkan bahwa insentif non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4.5.3 Pengaruh Insentif Finansial terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis H_3 membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel insentif finansial X_1 terhadap prestasi kerja diperoleh hasil sebesar 0,476. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel insentif finansial yang lebih baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,462 dengan signifikan sebesar 0,003. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel insentif finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Ruli Septaria, 2008), yang menyatakan bahwa variabel insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja kerja. Dari hasil pertanyaan terbuka yang dinyatakan oleh responden, maka dapat disimpulkan bahwa ketidakadilan pemberian insentif finansial dalam pekerjaan terkadang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Kudus. Untuk menghindari timbulnya ketidaktepatan pemberian insentif finansial yang diberikan perusahaan, karyawan memacu motivasinya

untuk memiliki kuantitas kerja dan kualitas kerja yang melebihi rata – rata karyawan lainnya. Seperti yang ditunjukkan juga dengan bonus dan komisi yang diberikan perusahaan mendorong karyawan untuk lebih bersikap produktif. Dengan demikian ketidaktepatan insentif finansial tidak akan terjadi jika karyawan memiliki kualitas dan kuantitas yang baik. Hal ini didukung oleh hipotesis yang menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.5.4 Pengaruh Insentif Non Finansial terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis H_4 membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel insentif non finansial X_2 terhadap prestasi kerja diperoleh hasil sebesar 0,299. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel insentif non finansial yang lebih baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,052 dengan signifikan sebesar 0,003. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel insentif non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Ruli Septaria, 2008), yang menyatakan bahwa insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja kerja. Semakin tepat pemberian insentif non finansial, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dari

tepatnya penghargaan yang diterima karyawan untuk menjadi karyawan terbaik dan juga kenyamanan fasilitas ruang kerja yang diberikan perusahaan. Hal seperti itu dapat meningkatkan efisiensi karyawan bahkan standart kualitas karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh hipotesis yang menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.5.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi dimana para responden bekerja memiliki nilai indeks motivasi kerja tinggi yang ditunjukkan dengan nilai indeks sebesar 48,8. Sedangkan nilai indeks prestasi kerja juga dinyatakan tinggi dengan nilai indeks sebesar 48. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis H_5 membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel motivasi kerja Y_1 terhadap prestasi kerja diperoleh hasil sebesar 0,180. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel motivasi kerja yang lebih baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,766 dengan signifikan sebesar 0,083. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 5 dalam penelitian ini ditolak, yang artinya bahwa secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Iwa Garniwa, 2007) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja pada organisasi yang lebih praktis, mengatakan bahwa

karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian prestasi kerja yang baik (Teori Victor Vroom). Pada motivasi kerja yang diberikan, perusahaan kurang memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan juga kurangnya kesempatan bertukar pikiran dengan sesama rekan kerja. Hal ini memicu untuk tidak menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik lagi. Hal ini tidak didukung oleh hipotesis yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

4.5.6 Pengaruh Faktor Mediasi

Setelah dilakukan uji determinasi total untuk melihat informasi yang terkandung di dalam data ditemukan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 87.40 %, sedangkan sisanya 12.60% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat di dalam model) dan error. Hasil error melalui uji sobel untuk mengetahui hasil mediasi analisis jalur path. Pengaruh langsung berada pada variabel motivasi kerja sebesar (ϵ_1) 0.680 dan pengaruh tak langsung berada pada variabel prestasi kerja sebesar (ϵ_2) 0.522.

Setelah melihat perhitungan nilai koefisien berpengaruh total (*total effect*) baik variabel insentif non finansial maupun insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Meskipun pada dasarnya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan memediasi baik variabel insentif finansial maupun

non finansial terhadap prestasi kerja. Namun, variabel motivasi kerja memediasi lebih dominan variabel insentif finansial yaitu sebesar 0,507.

Nilai *total effect* mengindikasikan bahwa insentif finansial memiliki pengaruh kuat terhadap prestasi kerja. Hal ini muncul sebagai akibat dari kebutuhan yang diinginkan oleh para karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus sesuai dengan peran yang dimilikinya. Dengan demikian motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi variabel insentif finansial dengan prestasi kerja.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini penulis menguraikan beberapa kesimpulan, keterbatasan dan saran-saran yang kiranya bermanfaat bagi perkembangan perusahaan di masa-masa yang akan datang. Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu dengan didukung oleh data-data yang ada, maka penulis dapat menyusun beberapa kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta sesuai dengan tinjauan penelitian, maka kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Insentif finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Kudus, insentif finansial yang lebih besar akan memberikan motivasi yang lebih besar. Maka insentif finansial perlu dikelola dengan baik dan adil agar meningkatkan motivasi kerja yang jauh lebih besar. Bila insentif finansial yang diberikan tidak adil sesuai kontribusinya, hal ini menjadi faktor yang paling berpengaruh berpengaruh dalam motivasi kerja.
2. Insentif non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Ini berarti insentif non finansial yang lebih besar

didapat akan memberikan motivasi kerja yang lebih besar pula. Mengetahui apa yang seharusnya didapatkan karyawan dari perusahaan yang lebih dari sebuah penghargaan merupakan hal penting dalam insentif non finansial.

3. Insentif finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pemberian Insentif finansial yang lebih besar akan memberikan dampak prestasi kerja yang lebih besar. Jika pemberian insentif finansial tidak adil, kemungkinan besar sangat sulit untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kemudian timbulnya kestabilan karyawan dalam periode – periode penilaian prestasi kerja.
4. Insentif non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pemberian insentif non finansial yang didapat karyawan dari perusahaan menyebabkan prestasi kerja yang lebih baik. Karyawan yang mendapatkan insentif non finansial yang adil akan mengalami kenaikan prestasi kerja.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja dalam pekerjaan tidak menyebabkan terjadinya prestasi kerja yang tinggi. Karena karyawan berfikir bahwa dia memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga ketika dia tidak dapat memotivasi pekerjaannya di perusahaan, pada saat penilaian prestasi kerja tidak akan terjadi penurunan yang drastis pada prestasi kerjanya selama ini.

6. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap prestasi kerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Terdapat beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat berpengaruh pada hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah kurangnya pemahaman dari beberapa responden terhadap pertanyaan – pertanyaan dalam kuesioner, serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan – pertanyaan yang menjadi kendala dalam penelitian ini. Hal ini diakui oleh peneliti sebagai keterbatasan yang disebabkan karena peneliti tidak menggunakan metode wawancara mendalam dengan semua responden dalam penelitian ini.

5.3 Saran

1. Diharapkan Pihak Pimpinan PT. PLN (Persero) Area Kudus hendaknya memberikan insentif non finansial yang adil dan lebih layak selain dari penghargaan, hak jabatan yang sesuai dan fasilitas ruang kerja yang nyaman, karena dengan memberikan insentif non finansial akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan tersebut juga akan lebih baik dan akan berdampak positif terhadap perusahaan itu sendiri. Dan diharapkan agar manajemen perusahaan hendaknya selalu memberikan perhatian kepada karyawan, serta memberikan motivasi kerja sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan
2. Dalam hal ini insentif non finansial juga harus lebih ditingkatkan agar dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar atau sama dengan

insentif finansial, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa pujian, piagam penghargaan yang dinilai cukup sesuai bila diterapkan dalam perusahaan. Sehingga aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan tidak mengalami hambatan.

3. Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan pemberian insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja karena akan berdampak makin meningkatnya prestasi kerja karyawan, di samping itu untuk mempertahankan seorang karyawan perlu diberikan kesejahteraan seperti peralatan kerja, seragam kerja, perjalanan dinas, latihan dan pendidikan karyawan. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.
4. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan agar penelitian ini dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Orvill. 2000. Pay and Non-Pay Incentives, Performance and Motivation: *Prepared for WHO's December 2000 Global Health Workforce Strategy Group. Geneva.* http://www.who.int/hrh/en/HRDJ_4_3_02.pdf. Tanggal 5 Januari 2014. Jam 10.30 WIB.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinand, A. 2006. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen.* Semarang: BP UNDIP
- Garniwa, Iwa. 2007. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi serta Dampaknya terhadap Prestasi Kerja Dosen Tetap Universitas Widyata. Universitas widyatama, Jawa Barat. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/538>. Tanggal 10 Juni 2014. Jam 23.31 WIB.
- G. R. Grahayudha, M. A. Musadieg dan M. D. Mukzam. 2014. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi kerja : Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/340/534>. Diakses 20 Juli 2014 pukul 13.15.
- Gibson, James L, John.M.Ivancevich, James H.Donnely,JR. 1996. *Organisasi.* Jilid Satu. Terjemahan. Edisi kedelapan. Binarupa Aksara: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2007. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia:* Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi.* Semarang: Badan penerbit Undip.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Ranupandojo. Heidjrachman dan Husnan, Suad 1996. *Manajemen Personalialia*. Cetakan kesepuluh. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- R. I. Perdana, M. D. Mikzam dan G. E. Nurtjahjono. 2013. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan : Studi pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/164>. Diakses 19 Juli 2014 pukul 13.00.
- Robbins, Stephen, P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi: Kelima. Diterjemahkan oleh Halida Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Schuler, Randall. S dan Susan E Jackson. 1996. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sarwoto. 1997. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Septaria, Ruli. 2008. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi kerja: Studi pada Karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
[.http://elibrary.ub.ac.id/bitstream/123456789/20877/1/Pengaruh-Insentif-Terhadap-Prestasi-Kerja-%3A-Studi%0D%0Apada-Karyawan-PT.-Hero-Sakti-Motor-Malang..pdf](http://elibrary.ub.ac.id/bitstream/123456789/20877/1/Pengaruh-Insentif-Terhadap-Prestasi-Kerja-%3A-Studi%0D%0Apada-Karyawan-PT.-Hero-Sakti-Motor-Malang..pdf). Tanggal 5 Januari 2014. Jam 10.00 WIB.
- Siagian, Sondang P. 1998. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Hendry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta: STIE YKPN.

- Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofyan. 1995. *Metode Penelitian Survey, Edisi Revisi*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2006, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, Husein.2002. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yang, Liu-Qin., Chang, Chu-Hsiang(Daisy)., dan Johnson, Russele. E. 2010. Comittent and Motivation at Work: The Relevance of Employee Identity and Regulatory Focus.” *Academy of Management Review*, Vol. 35, No. 2, 226–245. <http://www.psy.sdu.edu.cn/mgpsy/s/pdf/03.pdf>. Tanggal 5 januari 2014. Jam 10.05 WIB.
- Seluk Beluk PT. PLN (Persero) UPJ Kudus Kota. 2010. <http://plnkuduskota.wordpress.com/> . Diakses 10 Juli 2014 pukul 19.00.
- Profil Perusahaan. 2008. <http://www.pln.co.id>. Diakses 9 Juli 2014 jam 09.00.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

LAMPIRAN A

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. PLN Persero Area Kudus

Kudus

Dengan hormat,

Bersama ini, saya selaku mahasiswi Universitas Diponegoro jurusan manajemen mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner yang diterima. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data tentang insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Partisipasi Bapak/ Ibu/ Saudara/ i sangat menentukan kesuksesan studi ini.

Setiap jawaban tidak ada yang salah ataupun benar, tetapi persetujuan yang diberikan adalah sesuai dengan persepsi terbaik Bapak/Ibu/Saudara/i saat ini. Perlu Bapak/Ibu/Saudara/i ketahui bahwa jawaban yang diberikan sama sekali tidak mempengaruhi jabatan/ kedudukan yang Bapak/Ibu/Saudara/i pegang. Kerahasiaan data – data yang diberikan terhadap kuesioner ini akan sangat dijaga.

Atas segala bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Kudus, Juni 2014

Hormat saya,

Sandra Mei Mustika

12010110120024

I . Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : () Laki-laki ; () Perempuan
3. Usia : _____ Tahun
4. Pendidikan : _____
5. Bidang/Departemen : _____
6. Masa Kerja : _____ Tahun
7. Bidang keahlian : _____
8. Pendapatan : a. \leq 3 juta c. \leq 7,5 juta
b. $>$ 5 juta d. $<$ 10 juta

II. Petunjuk Pengisian

1. Mohon memberikan jawaban yang sesuai persepsi Bapak/ Ibu/ Saudara/ i.
2. Berilah tanda *check list* (\surd) pada salah satu jawaban yang paling sesuai
3. . Ada lima alternative jawaban, yaitu :
 - A. Untuk jawaban SS, yaitu Sangat Setuju diberi skor : 5
 - B. Untuk jawaban S, yaitu Setuju diberi skor : 4
 - C. Untuk jawaban KS, yaitu Kurang Setuju diberi skor : 3
 - D. Untuk jawaban TS, yaitu Tidak Setuju diberi skor : 2
 - E. Untuk jawaban STS, yaitu Sangat Tidak Setuju diberi skor : 1
4. Jawablah pertanyaan terbuka sesuai dengan pendapat Anda.
5. Jawaban kuesioner ini hanya untuk kepentingan dan tujuan penelitian.

Daftar Pertanyaan Insentif finansial

No.	Insentif finansial	SS	S	KS	TS	STS
1.	Bonus yang saya terima sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan.					
2.	Bonus yang saya terima mendorong perilaku saya menjadi lebih produktif.					
3.	Saya merasa diberi bonus yang adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Komisi yang saya terima sesuai dengan kontribusi penjualan yang saya berikan kepada perusahaan.					
5.	Pembagian komisi yang saya terima telah adil sesuai pengorbanan yang saya lakukan pada perusahaan.					
6.	Saya merasa kebijakan perusahaan tentang komisi sudah sangat baik.					
Apakah Anda mempunyai usulan tentang insentif finansial apa yang seharusnya diberikan oleh perusahaan? Jika iya apa usulan anda?						

Daftar Pertanyaan Insentif Non finansial

No	Insentif Non Finansial	SS	S	KS	TS	STS
1.	Penghargaan sebagai karyawan terbaik bulan ini menjadi ukuran keberhasilan dipikiran saya.					
2.	Penghargaan yang saya terima mendorong perilaku saya menjadi lebih produktif.					
3.	Perusahaan memberikan hak jabatan yang sesuai pada saya sesuai kontribusi yang telah saya berikan					
4.	Perusahaan memberikan fasilitas ruang kerja yang nyaman sesuai kontribusi yang telah saya berikan.					
Apakah Anda mempunyai usulan tentang insentif non finansial apa yang seharusnya diberikan oleh perusahaan? Jika iya apa usulan anda?						

Daftar Pertanyaan Motivasi Kerja

No.	Motivasi Kerja	SS	S	KS	TS	STS
1.	Organisasi memberikan kesempatan pada saya untuk bertukar pikiran dengan rekan kerja					
2.	Perusahaan memberikan kesempatan pada saya untuk pengembangan diri					
3.	Saya diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk belajar sesuatu yang berbeda					
4.	Saya memiliki minat yang besar terhadap pekerjaan saya					
5..	Kalau saya tidak bekerja disini sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga					
6.	Jika saya sudah kaya, saya masih akan mengambil pekerjaan ini karena menantang					
Apakah Anda mempunyai usulan tentang motivasi kerja apa yang seharusnya diberikan oleh perusahaan? Jika iya apa usulan anda?						

Daftar Pertanyaan Prestasi Kerja

No	Prestasi Kerja	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain					
2.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dibanding karyawan lain					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
4.	Standart kualitas saya melebihi standart resmi yang ditetapkan perusahaan					
5.	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
6.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan ketelitian yang baik					

7.	Efisiensi saya melebihi rata-rata efisiensi karyawan lain.					
Apakah Anda mempunyai usulan tentang standart prestasi kerja apa yang seharusnya menjadi kebijakan perusahaan ? Jika iya apa usulan anda?						

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA.

LAMPIRAN B

no. Kues	Insentif Finansial						X1	Insentif non				X2
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	
95	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	3	15
89	4	4	3	4	4	5	24	5	5	4	3	17
87	3	5	4	4	4	5	25	5	4	4	4	17
93	5	5	5	5	5	4	29	3	5	3	3	14
99	4	4	3	5	3	4	23	4	4	4	5	17
100	2	3	3	4	3	3	18	3	3	2	2	10
103	3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	4	18
86	4	4	3	3	3	3	20	5	4	5	4	18
91	4	3	3	5	4	3	22	4	5	5	5	19
84	5	4	4	5	5	5	28	5	5	4	4	18
83	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	19
85	2	2	3	3	3	3	16	3	2	2	3	10
82	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	5	18
102	3	4	5	4	3	4	23	3	4	4	5	16
96	3	3	3	4	4	4	21	5	5	3	5	18
97	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	5	18
92	3	3	3	3	2	3	17	3	4	3	3	13
94	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	5	18
101	1	4	4	1	1	1	12	1	1	3	2	7
95	5	4	4	4	4	4	25	3	3	4	4	14
90	4	5	2	2	3	2	18	3	5	4	3	15
4	3	4	3	4	4	3	21	4	3	4	3	14
16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
26	4	5	4	3	3	4	23	3	4	5	5	17
29	5	5	4	4	4	4	26	3	4	4	5	16
28	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	4	5	25	5	3	4	5	17
30	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	16
32	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16
25	4	3	4	5	3	4	23	4	5	4	5	18
13	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	17
14	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15
1	2	2	2	3	2	2	13	2	2	3	2	9
98	5	3	4	3	3	4	22	3	4	3	3	13
2	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	17

3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	12
4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	15
5	3	3	3	3	3	5	20	1	3	3	4	11
6	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	4	15
7	3	5	4	3	3	5	23	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	15
13	3	4	3	4	4	4	22	3	4	4	4	15
15	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	3	11
16	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	17
52	3	4	3	4	4	4	22	3	3	4	4	14
55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
56	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	14
67	3	4	4	5	5	5	26	4	3	4	5	16
70	3	4	5	5	4	4	25	4	3	4	4	15
77	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
78	5	4	3	4	4	3	23	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	20
39	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	4	16
44	5	5	5	4	4	4	27	3	3	5	3	14
42	3	4	5	4	4	4	24	4	5	5	4	18
77	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	17
75	4	4	5	5	5	4	27	5	5	4	4	18
73	4	3	4	3	4	3	21	3	4	4	4	15
140	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	20
142	3	3	4	4	4	4	22	3	3	2	4	12
150	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	5	17

Motivasi kerja						X3	Prestasi kerja							Y
1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	
5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	4	4	5	5	29
4	4	5	5	4	4	24	3	5	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	4	4	5	4	27	4	5	5	5	4	3	4	30
4	5	5	5	4	5	28	3	4	4	5	3	4	5	28
3	4	2	2	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22
1	2	3	2	2	3	14	3	5	4	3	3	3	3	24
5	5	4	5	5	4	27	4	4	3	5	4	4	5	29
4	5	5	5	5	5	28	3	4	4	4	4	4	4	27

LAMPIRAN C

Uji Validitas

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	X1
Q1	Pearson Correlation	1	.493**	.420**	.514**	.597**	.495**	.780**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Q2	Pearson Correlation	.493**	1	.511**	,245	.416**	.394**	.664**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,057	,001	,002	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Q3	Pearson Correlation	.420**	.511**	1	.459**	.475**	.496**	.724**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Q4	Pearson Correlation	.514**	,245	.459**	1	.763**	.592**	.783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,057	,000		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Q5	Pearson Correlation	.597**	.416**	.475**	.763**	1	.614**	.842**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Q6	Pearson Correlation	.495**	.394**	.496**	.592**	.614**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000		,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
X1	Pearson Correlation	.780**	.664**	.724**	.783**	.842**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61	61

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

Correlations

		Q7	Q8	Q9	Q10	X2
Q7	Pearson Correlation	1	.604**	.483**	.467**	.817**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61
Q8	Pearson Correlation	.604**	1	.485**	.444**	.806**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61
Q9	Pearson Correlation	.483**	.485**	1	.573**	.781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	61	61	61	61	61
Q10	Pearson Correlation	.467**	.444**	.573**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	61	61	61	61	61
X2	Pearson Correlation	.817**	.806**	.781**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61

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

Correlations

		Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	X3
Q11	Pearson Correlation	1	.761**	.636**	.632**	.538**	.550**	.836**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Q12	Pearson Correlation	.761**	1	.641**	.556**	.547**	.548**	.812**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Q13	Pearson Correlation	.636**	.641**	1	.616**	.585**	.616**	.829**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Q14	Pearson Correlation	.632**	.556**	.616**	1	.632**	.670**	.832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Q15	Pearson Correlation	.538**	.547**	.585**	.632**	1	.654**	.809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000

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

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

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	61	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	19,31	9,385	,652	,831
Q2	19,11	10,470	,516	,854
Q3	19,25	10,289	,603	,839
Q4	19,11	9,603	,667	,827
Q5	19,28	9,571	,763	,811
Q6	19,18	9,617	,673	,826

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	61	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q7	11,82	4,117	,638	,746
Q8	11,69	4,251	,629	,750
Q9	11,64	4,701	,624	,755
Q10	11,62	4,539	,592	,767

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	61	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	6

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q11	20,03	15,099	,746	,884
Q12	19,93	16,596	,738	,886
Q13	20,07	15,662	,745	,884
Q14	19,97	15,732	,753	,883
Q15	20,03	15,366	,707	,890
Q16	20,05	15,914	,732	,886

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	61	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q17	23,59	9,179	,482	,783
Q18	23,64	8,834	,603	,759
Q19	23,46	9,952	,472	,783
Q20	23,59	9,413	,511	,776
Q21	23,69	9,285	,560	,768
Q22	23,56	9,451	,477	,783
Q23	23,62	8,839	,611	,757

Analisis Regresi Berganda**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y1

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.521	3.262

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

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	715.777	2	357.888	33.631	.000 ^b
	Residual	617.207	58	10.641		
	Total	1332.984	60			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif Non Finansial, Insentif Finansial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.337	2.798		.478	.635
	Insentif Finansial	.644	.153	.507	4.201	.000
	Insentif Non Finansial	.502	.210	.289	2.393	.020

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y2

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.713	1.874

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Insentif Non Finansial, Insentif Finansial

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	533.125	3	177.708	50.625	.000 ^b
	Residual	200.088	57	3.510		
	Total	733.213	60			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Insentif Non Finansial, Insentif Finansial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.967	1.610		4.948	.000
	Insentif Finansial	.449	.101	.476	4.462	.000
	Insentif Non Finansial	.386	.126	.299	3.052	.003
	Motivasi Kerja	.133	.075	.180	1.766	.083

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

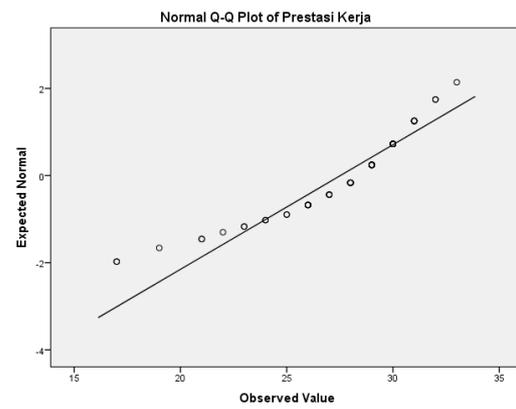
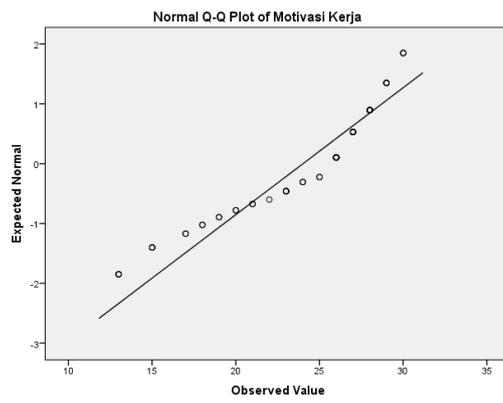
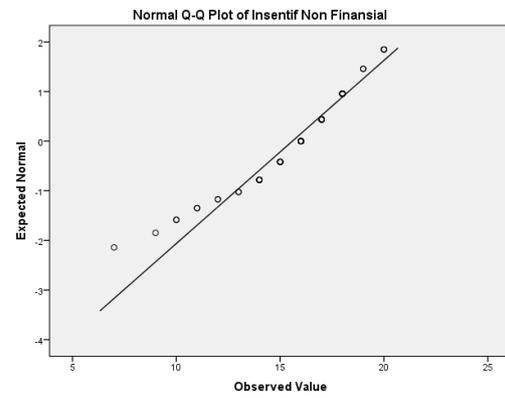
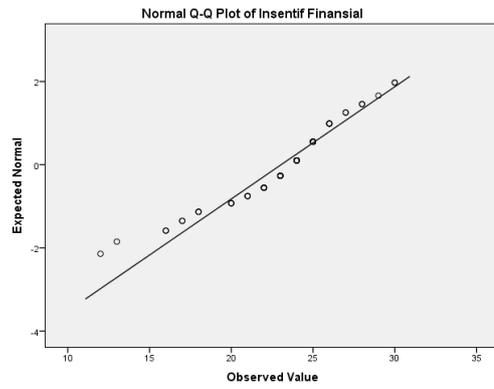
UJI NORMALITAS**Tests of Normality**

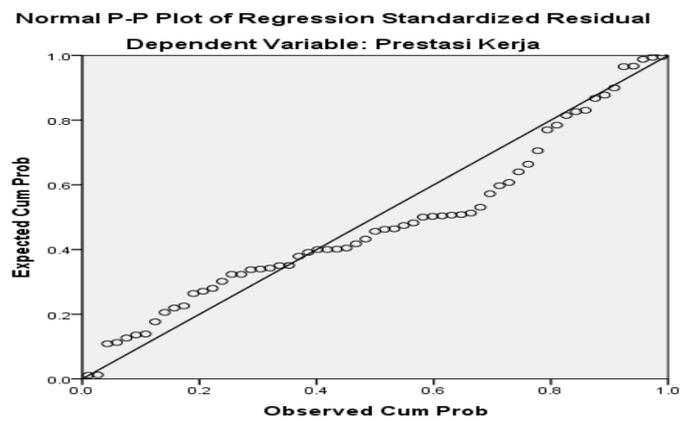
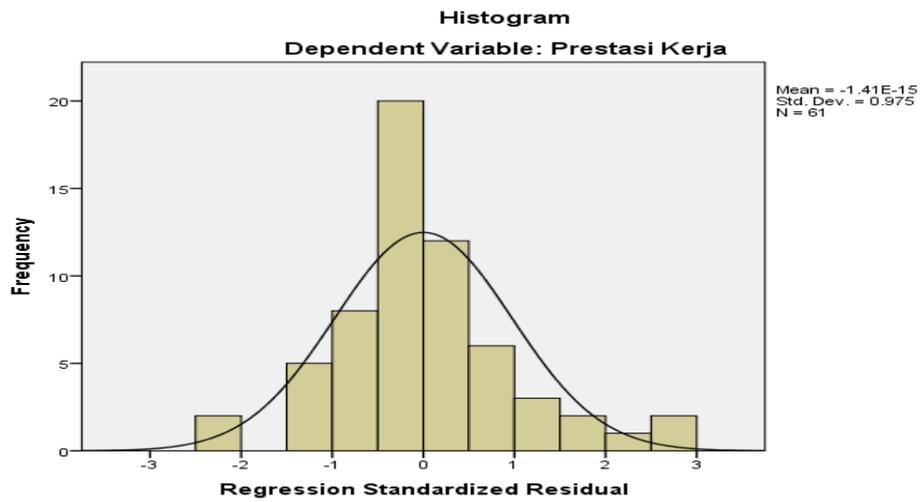
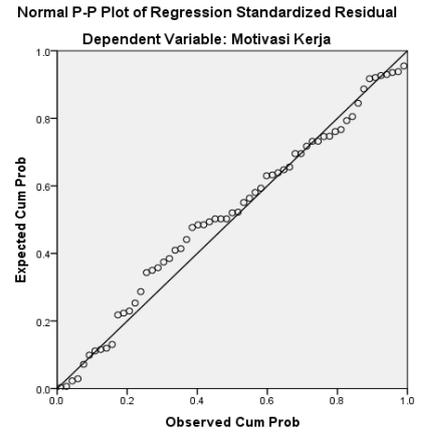
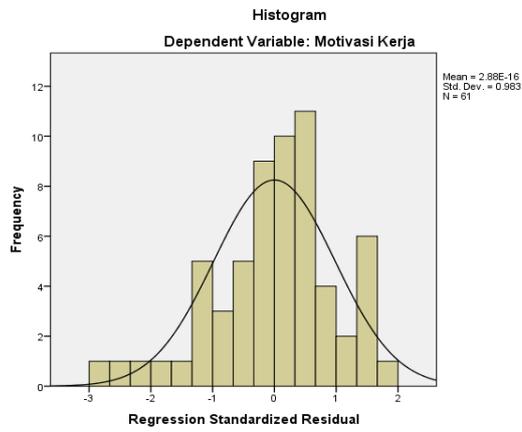
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Insentif Finansial	.167	61	.000	.936	61	.003
Insentif Non Finansial	.152	61	.001	.930	61	.002
Motivasi Kerja	.237	61	.000	.880	61	.000
Prestasi Kerja	.193	61	.000	.886	61	.000

a. Lill

iefors Significance Correction

Normal Q - Plot





Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual – 1	61	-.630	.306	.454	.604
Unstandardized Residual – 2	61	.627	.306	1.252	.604
Valid N (listwise)	61				

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif Finansial	.548	1.824
	Insentif Non Finansial	.548	1.824

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif Finansial	.420	2.379
	Insentif Non Finansial	.499	2.004
	Motivasi Kerja	.463	2.160

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Residuals statistics

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.58	30.71	24.02	3.454	61
Std. Predicted Value	-3.310	1.938	.000	1.000	61
Standard Error of Predicted Value	.428	1.480	.680	.248	61
Adjusted Predicted Value	12.48	30.77	24.04	3.456	61
Residual	-8.973	5.533	.000	3.207	61
Std. Residual	-2.751	1.696	.000	.983	61
Stud. Residual	-2.977	1.751	-.004	1.014	61
Deleted Residual	-10.510	5.900	-.027	3.415	61
Stud. Deleted Residual	-3.206	1.784	-.010	1.038	61
Mahal. Distance	.047	11.363	1.967	2.337	61
Cook's Distance	.000	.506	.022	.067	61
Centered Leverage Value	.001	.189	.033	.039	61

a. Dependent Variable: X3

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.78	33.14	27.52	2.981	61
Std. Predicted Value	-3.267	1.885	.000	1.000	61
Standard Error of Predicted Value	.246	.986	.452	.162	61
Adjusted Predicted Value	17.99	33.24	27.54	2.957	61
Residual	-4.271	5.094	.000	1.826	61
Std. Residual	-2.280	2.719	.000	.975	61
Stud. Residual	-2.317	2.765	-.004	1.002	61
Deleted Residual	-4.410	5.297	-.017	1.932	61
Stud. Deleted Residual	-2.413	2.945	.002	1.031	61
Mahal. Distance	.050	15.619	2.951	2.967	61
Cook's Distance	.000	.223	.015	.032	61
Centered Leverage Value	.001	.260	.049	.049	61

a. Dependent Variable: Y

UJI LINIERITAS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654.848	1	654.848	56.974	.000 ^b
	Residual	678.136	59	11.494		
	Total	1332.984	60			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif Finansial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	528.002	1	528.002	38.699	.000 ^b
	Residual	804.981	59	13.644		
	Total	1332.984	60			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif Non Finansial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.700	1	472.700	107.056	.000 ^b
	Residual	260.513	59	4.415		
	Total	733.213	60			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif Finansial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.853	1	392.853	68.099	.000 ^b
	Residual	340.360	59	5.769		
	Total	733.213	60			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif Non Finansial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.776	1	360.776	57.153	.000 ^b
	Residual	372.437	59	6.312		
	Total	733.213	60			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

TRIMMING (X3 dikeluarkan)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.702	1.907

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522.177	2	261.089	71.756	.000 ^b
	Residual	211.036	58	3.639		
	Total	733.213	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.145	1.636		4.978	.000
	X1	.535	.090	.567	5.962	.000
	X2	.452	.123	.351	3.688	.001

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.73	33.24	27.52	2.950	61
Std. Predicted Value	-3.320	1.936	.000	1.000	61
Standard Error of Predicted Value	.250	.865	.398	.145	61
Adjusted Predicted Value	17.92	33.34	27.54	2.925	61
Residual	-4.288	5.442	.000	1.875	61
Std. Residual	-2.248	2.853	.000	.983	61
Stud. Residual	-2.284	2.946	-.005	1.005	61
Deleted Residual	-4.427	5.803	-.020	1.962	61
Stud. Deleted Residual	-2.374	3.167	.000	1.032	61
Mahal. Distance	.047	11.363	1.967	2.337	61
Cook's Distance	.000	.192	.015	.030	61
Centered Leverage Value	.001	.189	.033	.039	61

a. Dependent Variable: Y