

**PENGARUH INSENTIF DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MIROTA BATIK MALIOBORO  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk  
Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



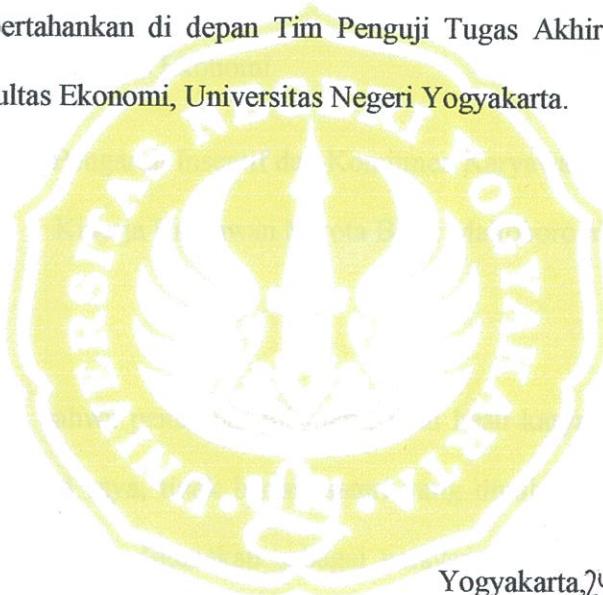
Oleh :

Karina Meidiana  
10408144011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAN NEGERI YOGYAKARTA  
2015**

## **PERSETUJUAN**

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta” yang disusun oleh Karina Meidiana, NIM 10408144011 ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dan dipertahankan di depan Tim Pengaji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.



Yogyakarta, 24 Juni 2015

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Lies Endarwati".

M. Lies Endarwati, M.Si  
NIP. 196107111988122001

## **PERNYATAAN**

Nama : Karina Meidiana

NIM : 10408144011

Prodi/Jurusan : Manajemen

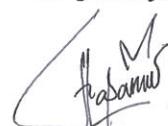
Fakultas : Fakultas Ekonomi

Judul Penelitian : Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap  
Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 23 Juni 2015

Yang menyatakan



Karina Meidiana

NIM. 1040814401

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta", yang disusun oleh Karina Meidiana, NIM: 10408144011, ini telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 7 Juli 2015 dan dinyatakan lulus

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyyah Jaidi F, M.Pd.	Ketua Penguji		.....8 Juli 2015.....
M. Lies Endarwati, M.Si.	Sekretaris Penguji		.....13 Juli 2015.....
Farlianto, M.B.A	Penguji Utama		.....8 Juli 2015.....

Yogyakarta, 14 Juli 2015

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

## MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Hai orang – orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu.

Sesungguhnya Allah bersama orang – orang yang sabar”.

**(QS : AL – Baqarah 153)**

“Sungguh, bersama kesukaran itu pasti ada kemudahan. Oleh karena itu, jika kamu telah selesai dari suatu tugas, kerjakan tugas lain dengan sungguh- sungguh dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu memohon dan mengharap.”

**(QS. Al- Insyirah:6-8)**

“Di dalam hidup ini, kita tidak bisa berharap segala yang kita dambakan bisa diraih dalam sekejap. Lakukan saja perjuangan dan terus berdoa, maka Tuhan akan menunjukkan jalan selangkah demi selangkah”

**(Merry Riana)**

## **PERSEMBAHAN**

Puji Syukur Karya Ilmiah ini telah Saya selesaikan  
dan Ku persembahkan untuk  
Ayahku Drs. Imam Yudiyanto, M.M juga Ibuku Indriyati  
Kartika dan kakakku Yuanita Indianti, S.H yang  
senantiasa menyemangati hari-hariku dalam  
menyelesaikan karya ini.  
Serta teman-temanku yang selalu memotivasi untuk terus  
berjuang mendapatkan gelar S.E.

Kalian Luar Biasa

**PENGARUH INSENTIF DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MIROTA BATIK MALIOBORO YOGYAKARTA**

Oleh :  
Karina Meidiana  
NIM 10408144011

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta, (2) Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta, (3) Pengaruh insentif dan komitmen karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan operasional Mirota Batik Malioboro Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif causal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta 177 karyawan dengan sampel sebanyak 123 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling*, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: 1) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) 0,303, signifikansi 0,000 dan kontribusi insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,634. 2) Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien beta ( $\beta$ ) 0,231, nilai signifikansi 0,002 dan kontribusi komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,598. 3) Insentif dan Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan untuk insentif dengan koefisien beta ( $\beta$ ) 0,281 dengan nilai signifikansi 0,000 dan untuk komitmen karyawan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) 0,195 dengan nilai signifikansi 0,004. Kontribusi pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 65,6%.

Kata kunci: Insentif, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan

**THE EFFECT INCENTIVE AND EMPLOYEE'S COMMITMENT ON EMPLOYEE'S  
PERFORMANCES OF MIROTA BATIK MALIOBORO YOGYAKARTA**

Karina Meidiana  
NIM: 10408144011

***ABSTRACT***

*The purpose of this research was to determine: (1) ) the effect of incentive on employee performance Mirota Batik Malioboro Yogyakarta, (2) the effect of employee commitment on employee performance Mirota Batik Malioboro Yogyakarta, and (3) the effect of incentive and employee commitment on employee performance Mirota Batik Malioboro Yogyakarta. This research was a causal associative using quantitative approach. The population in the research was employees of Mirota Batik Malioboro Yogyakarta. The number of samples was 123 respondents. Data was collected by a questionnaire. Sampel collected technique was simple random sampling. Data was analyzed using multiple regression analysis. The results showed that: (1) incentive had a positive effect on the employee performance, shown from the results of regression  $\beta$  0,303 signification 0,000 and (Adjusted  $R^2$ ) 0,634, (2) Commitment employee had a positive effect on employee performance. It was shown from the results of regression  $\beta$  0,231, signifiaktion 0,002 and (Adjusted  $R^2$ ) 0,598; and (3) incentive and commitment employee had a positive effect on employee performance, shown from the results that the regression  $\beta$  of incentive 0,281 with signification 0,000 and commitmen employee with a beta coefficient  $\beta$  0,195 with signfication 0,004. Contributions effect of incentive and commitment employee on employee performance was (Adjusted  $R^2$ ) 65,5%.*

**Keywords:**      *Incentive,      employee      commitment,      employee      performance*

## **KATA PENGATAR**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Incentif dan Komitmen Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. M. Lies Endarwati, M.Si., dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
5. Farlianto, M.B.A., narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.

6. Prof. Dr. Nahiyyah Jaidi Faraz M.Pd., ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Mirota Batik Yogyakarta Cabang Malioboro, terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
9. Ayah, Ibu dan Kakak, beserta keluarga besar tercinta, terimakasih atas ketulusannya selalu memberikan doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
10. Teman-teman Manajemen angkatan 2010 kelas B dan kelas SDM Terimakasih atas kerjasama dan motivasinya.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi terimakasih banyak.

Yogyakarta, 23 Juni 2015

Penulis

Karina Meidiana

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	I
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
1. Kinerja.....	11
2. Insentif.....	14
3. Komitmen Karyawan.....	17
B. Penelitian yang Relevan .....	21
C. Kerangka Pikir .....	23

D. Paradigma Penelitian .....	26
E. Hipotesis Penelitian .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Desain Penelitian .....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	27
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	31
E. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	32
F. Instrumen Penelitian .....	33
G. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	34
a. Uji Validitas .....	34
b. Uji Reliabilitas .....	39
H. Teknik Analisis Data .....	39
1. Analisis Deskriptif .....	39
2. Analisis Regresi Berganda.....	41
a. Uji Prasyarat Analisis Regresi.....	41
1) Uji Normalitas.....	41
2) Uji Liniearitas .....	42
3) Uji Multikolinieritas .....	42
4) Uji Heteroskedastisitas .....	43
b. Uji Regresi Linier Berganda.....	44
c. Uji Analisis Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	47
B. Analisis Deskriptif .....	49
1. Deskripsi Karakteristik Responden .....	49
a. Karakterisrik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	49

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	51
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
2. Deskripsi Kategori Variabel .....	52
a. Kinerja .....	52
b. Insentif .....	54
c. Komitmen Karyawan .....	55
C. Uji Prasyarat Analisis Regresi.....	56
1. Uji Normalitas .....	56
2. Uji Linieritas .....	57
3. Uji Multikolinieritas .....	58
4. Uji Heteroskedastisitas .....	59
D. Pengujian Hipotesis .....	59
1. Uji Hipotesis I .....	60
2. Uji Hippotesis II .....	61
3. Uji Hipotesis III .....	62
E. Pembahasan.....	63
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	67
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68
C. Keterbatasan Penelitian .....	70
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	72
<b>LAMPIRAN .....</b>	75

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Frekuensi Keterlambatan Karyawan Mirota Batik Yogyakarta 2014 ....	4
2. Data Keluar Masuk Karyawan Mirota Batik Tahun 2012-2014 .....	4
3. Faktor Kinerja Karyawan .....	5
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	33
5. Rotated Component Matrix Tahap I .....	36
6. Rotated Component Matrix Tahap II .....	38
7. Hasil Uji Reliabilitas .....	39
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	50
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.... .....	51
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
12. Kategorisasi Variabel Kinerja (Y) .....	53
13. Kategorisasi Variabel Insentif ( $X_1$ ).....	54
14. Kategorisasi Variabel Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) .....	55
15. Hasil Uji Normalitas .....	57
16. Hasil Uji Liniearitas .....	57
17. Hasil Uji Multikolinieritas .....	58
18. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	59
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja.....	60

20. Hasil Analisis Insentif Terhadap Kinerja.....	60
21. Hasil Analisis Komitmen Terhadap Kinerja.....	61
22. Hasil Analisis Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja.....	62

## **DAFTAR GAMBAR**

Paradigma Penelitian.....	26
---------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran:

1.	Kata Pengantar Penelitian.....	75
2.	Kuesioner Penelitian Awal.....	76
3.	Kuesioner Penelitian Akhir .....	79
4.	Data Uji Validitas dan Reliabilitas .....	81
5.	Data Penelitian .....	83
6.	Data Karakteristik Responden.....	89
7.	Data Kategorisasi .....	93
8.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	97
9.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap II .....	99
10.	Hasil Uji Reliabilitas .....	100
11.	Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	101
12.	Hasil Perhitungan Diskriminan .....	102
13.	Hasil Uji Karakteristik Responden .....	103
14.	Hasil Uji Deskriptif .....	104
15.	Rumus Perhitungan Kategorisasi .....	105
16.	Hasil Uji Kategorisasi .....	107
17.	Hasil Uji Normalitas .....	108
18.	Hasil Uji Linieritas .....	109
19.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	110
20.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	111
21.	Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	112
22.	Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	113

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mampu meningkatkan daya saing. Tiga level strategi perusahaan yang dikenal antara lain strategi level korporasi, strategi level unit bisnis, dan strategi level fungsional. Salah satu strategi level fungsional adalah strategi SDM, jenis strategi ini berisi perekrutan sumber daya manusia, serta melakukan pengembangan SDM dan staffnya (Wirawan, 2009:47-48).

Kebutuhan manusia sebagai karyawan dalam perusahaan perlu diketahui agar perusahaan mengerti bagaimana setiap karyawan mau bekerja dan bertindak sesuai dengan yang digariskan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Masalah yang sering dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk memberikan dampak negatif pada perusahaan.

Mangkuprawira (2007:155) menyebutkan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor personal yang muncul dari individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan

semangat kepada karyawan, faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, insentif, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Umumnya pada seluruh perusahaan, tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif antara lain mengurangi jumlah *turnover*, meningkatkan kedisiplinan serta kinerja untuk keberhasilan perusahaan.

Pimpinan dapat menciptakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi dalam perusahaannya, salah satu cara yang dapat dilakukan pimpinan adalah dengan diberlakukannya kebijakan pemberian insentif bagi karyawan yang berkinerja baik. Insentif digunakan sebagai dorongan dalam memotivasi karyawan untuk membentuk komitmen serta memberikan rasa kompetisi dalam bekerja..

Tidak banyak perusahaan mapan yang mampu terus mempertahankan posisi keberhasilannya. Sumber daya manusia seringkali terlupakan untuk terus dijaga dan diperhatikan, sementara karyawan yang berkualitas dan profesionalisme sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan. Persoalan ini juga terjadi pada Mirota Batik yang merupakan perusahaan terkenal di Yogyakarta. Sebagai toko batik, *souvenir* dan kerajinan, Mirota Batik menjadi salah satu tempat favorit belanja wisatawan yang berlibur di Yogyakarta. Mirota Batik berdiri sejak tahun 1979, awal berdiri sebagai pasar kecil yang terdiri dari beberapa kios atau *stand*.

Mirota Batik memiliki jumlah karyawan sebanyak 198 karyawan, yang terdiri dari 177 pada bagian operasional dan 21 orang karyawan pada bagian

manajemen. Perekrutan karyawan dibuka hanya satu kali dalam satu tahun. Tingkat kedisiplinan diukur melalui alat absensi yang disediakan oleh perusahaan.

Mirota Batik merupakan wisata belanja yang paling banyak didatangi oleh para wisatawan, karena itu karyawan dituntut untuk terus memberikan pelayanan yang baik kepada semua konsumen demi menjaga nama baik perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan setiap bulan oleh supervisor. Penilaian kinerja dinilai berdasarkan kedisiplinan karyawan, banyak sedikitnya keluhan yang masuk dari pembeli, kerjasama tim, pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur, serta seberapa baik karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian dimaksudkan untuk melihat seberapa jauh perkembangan karyawan pada setiap bulannya.

Dari hasil *pra survey* ditemukan bahwa kinerja karyawan Mirota Batik dilihat terus menurun pada setiap bulannya, hal tersebut dapat dilihat dari menurunnya kualitas karyawan dalam bekerja serta ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Berbagai keluhan dalam pelayanan dari pelanggan semakin sering didapat, antara lain kasir yang tidak cekatan dalam bekerja serta bagian pramuniaga yang kurang membantu kebutuhan pelanggan. Berdasarkan absensi yang disediakan, tingkat kedisiplinan pulang dan datang kerja karyawan pada tahun ini mengalami penurunan. Penurunan ketepatan waktu karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1  
Frekuensi Keterlambatan Karyawan Mirota Batik Yogyakarta 2014

Bulan	Jumlah Karyawan
Januari	3
Februari	6
Maret	10
April	13
Mei	11
Juni	17
Juli	23
Agustus	25
September	27
Okttober	20
November	23
Desember	25

Sumber : HRD Mirota Batik, 2015

Karyawan mulai kurang menghargai waktu lagi karena lebih sering terlambat untuk memulai jam kerja. Penurunan kinerja juga terlihat pada karyawan bagian gudang, karyawan mengalami penurunan ketelitian dalam pendataan barang. Diketahui dari bagian *supervisor*, target penjualan pada masa liburan tahun ini juga tidak mengalami peningkatan dari penjualan tahun lalu. Peningkatan *turnover* karyawan justru terjadi pada tiga tahun terakhir. Berikut adalah tabel jumlah karyawan keluar dan masuk Mirota Batik selama periode 2012-2014.

Tabel 2  
Data Keluar-Masuk Karyawan Mirota Batik Tahun 2012-2014

Tahun	Jumlah Karyawan	Out	In	(%)
2012	182	10	8	5,5
2013	180	8	12	4,4
2014	184	11	4	6

Sumber : HRD Mirota Batik, 2015

Pengukuran tinggi rendahnya *turnover* dalam perusahaan dilihat berdasarkan standar tingkat *turnover* yang diberlakukan oleh perusahaan, yaitu

tidak lebih dari 3%. Semakin besar keinginan karyawan untuk berpindah, semakin rendah komitmen karyawan yang dimiliki. Bagian operasional yang merupakan bagian terdepan dalam pelayanan toko sangat menjadi perhatian penilaian kinerja karyawan, apalagi dengan jumlahnya yang lebih mendominasi. Pelayanan yang menurun akan menjadikan perhatian lebih bagi manajemen untuk mengatasi masalah tersebut.

Penurunan kinerja karyawan juga dipicu oleh adanya masalah pembagian insentif yang mulai muncul di tahun sebelumnya. Hal ini diketahui berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan. Peneliti juga mencoba meneliti lebih lanjut tentang penyebab turunnya kinerja karyawan. Hasil observasi awal peneliti dengan 35 responden Mirota Batik mengenai faktor yang memengaruhi kinerja dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Mirota Batik**

Faktor yang memengaruhi	Jumlah Jawaban	Percentase (%)
Insentif (Material dan non material)	25	35,7 %
Komitmen karyawan	18	25,7%
Motivasi	13	18,6 %
Gaya Kepemimpinan	9	12,9%
Faktor Lain	5	7,1%

Sumber : Data *pra survey* pada 35 responden Mirota Batik 2015

Setiap karyawan dari 35 responden memiliki 2 jawaban mengenai faktor kinerja. Masalah insentif yang muncul pada Mirota Batik adalah adanya karyawan yang masih belum mendapatkan upah tambahan ketika menjalani

*doubleshift*, adanya karyawan yang sering dilupakan tidak mendapatkan uang makan saat lembur, mulai sulitnya karyawan untuk meminta jatah cuti dan kenaikan jabatan yang jarang diberlakukan. Hal tersebut menandakan kurang optimalnya perusahaan dalam pembagian insentif.

Insentif merupakan salah satu dorongan bagi karyawan untuk berkomitmen kuat terhadap perusahaannya. Ketidakpuasan karyawan dalam pembagian insentif akan menurunkan minat kerja karyawan, dampak buruknya perusahaan akan sering kehilangan karyawan, kurangnya kerjasama dengan karyawan, serta sulitnya pencapaian tujuan perusahaan. Tantangan utama dalam bisnis penjualan adalah untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan.

Perputaran karyawan yang tinggi akan mengurangi penjualan (karena kurang berpengalaman, kurang pengetahuan akan barang dan kebijakan perusahaan sehingga tidak mampu berinteraksi secara efektif dengan konsumen) dan meningkat biaya (rekrutmen dan pelatihan membutuhkan biaya). Beberapa pendekatan yang dilakukan oleh usaha penjualan untuk membangun komitmen timbal balik menurut Mulyana (2010) adalah meningkatkan keterampilan, memberdayakan karyawan, menciptakan hubungan kemitraan dalam karyawan.

*Pra survey* dalam penelitian ini menyimpulkan adanya sikap kurang obyektif pimpinan dalam pemberian insentif kepada karyawan yang berdampak pada menurunnya komitmen karyawan pada perusahaan. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah mengangkat permasalahan

insentif dan komitmen, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Rizki, dkk (2013), dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketting PT. Nasmoco Gombel Semarang”. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3% dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,4%. Kemudian pelatihan dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,4%.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Julistia (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT. Anak Jaya Bapak Sejahtera”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan pada kinerja karyawan bagian toko PT. Anak Jaya Bapak Sejahtera.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji kembali mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, dengan memilih variabel insentif dan komitmen karyawan sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta”. Penelitian ini juga dapat membantu perusahaan guna mengambil kebijakan dalam menentukan langkah yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.

## B. Identifikasi Masalah

1. Karyawan kurang menghargai waktu kerja.
2. Karyawan kurang teliti dalam bekerja, hal ini ditandai dengan sering mengalami kesalahan dalam pendataan barang.
3. Komitmen karyawan terhadap perusahaan menurun berdasarkan tingkat *turnover* karyawan dalam satu periode.
4. Pembagian insentif kurang adil dan merata.
5. Karyawan merasa kurang memiliki kesempatan untuk berkembang di dalam perusahaan.
6. Pembagian insentif sering tidak tepat waktu.
7. Sulitnya meningkatkan kembali kinerja karyawan.
8. Kinerja karyawan menurun dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

## C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan bagian operasional di Mirota Batik Malioboro Yogyakarta.

## D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pendapat karyawan tentang insentif yang ditentukan oleh manajemen Mirota Batik?

2. Bagaimana tingkat komitmen karyawan bagian operasional Mirota Batik?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan bagian operasional Mirota Batik?
4. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan bagian operasional Mirota Batik Malioboro Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan bagian operasional Mirota Batik Malioboro Yogyakarta?
6. Bagaimana pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan bagian operasional di Mirota Batik Malioboro Yogyakarta?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pendapat karyawan tentang insentif yang ditentukan oleh manajemen Mirota Batik.
2. Tingkat komitmen karyawan bagian operasional Mirota Batik.
3. Tingkat kinerja karyawan bagian operasional Mirota Batik.
4. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada bagian operasional di Mirota Batik Malioboro Yogyakarta.
5. Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian operasional di Mirota Batik Malioboro Yogyakarta.
6. Pengaruh insentif dan komitmen karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian operasional di Mirota Batik Malioboro Yogyakarta.

## F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

### 1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan terhadap realita yang terjadi di dalam perusahaan yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan khususnya mengenai pemberian insentif, komitmen karyawan dan kinerja karyawan.

### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya melalui pemberian insentif dan komitmen karyawan.

### 3. Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

### 4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan dapat menjadi bahan perbandingan bagi penulis lain yang melakukan penelitian dengan tema yang sama.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Definisi Kinerja**

Pengertian kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Menurut Wirawan (2009:19) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Hasibuan (2005:93) menambahkan definisi atau pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawabnya secara terencana dalam kurun waktu tertentu.

**b. Faktor Kinerja**

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira (2007:155), yaitu :

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.

**c. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai (2006:65), penilaian kinerja dapat dimanfaatkan manajemen untuk:

- 1) Mengelola operasi karyawan secara efektif dan efisien melalui pemotivasiyan karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawannya seperti promosi, pemberhentian, mutasi.

- 3) Mengidentifikasikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Gomes (2003:142) kinerja karyawan dapat diukur dari beberapa indikator, yaitu:

- 1) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
- 2) *Quality of work*, yaitu mencerminkan seberapa baik karyawan mampu menyelesaikan tugas dan menghasilkan mutu yang baik dalam pekerjaannya.
- 3) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

- 4) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- 5) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama karyawan
- 6) *Dependability*, yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative*, yaitu semangat dan berinisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, dan integritas pribadi.

## 2. Insentif

### a. Definisi Insentif

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu perusahaan adalah diberlakukannya sistem pemberian insentif. Insentif sebagai salah satu cara bagi pimpinan perusahaan untuk mendorong dan mengarahkan aktifitas-aktifitas para bawahan kearah yang lebih maju. Insentif adalah penghargaan atau timbal balik yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi. Insentif terutama diberikan pada pekerja yang bekerja secara optimal dan berprestasi dalam perusahaan.

Menurut Panggabean (2002:93), Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut Rivai (2006:384), insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Sedangkan Manullang (2003:147) menyatakan, insentif merupakan sarana motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan.

Dari pernyataan-pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif adalah sebuah pemberian tambahan diluar pembayaran gaji, yang digunakan sebagai pendorong motivasi karyawan dari pimpinan perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik dan mampu meraih prestasi dalam perusahaan.

### **b. Syarat Pemberian Insentif**

Syarat pemberian insentif agar mencapai tujuan dari pemberian insentif menurut Panggabean (2002:92), syarat tersebut adalah:

- 1) Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.

- 2) Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
- 3) Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
- 4) Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif.

### c. Tujuan Pemberian Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan karyawan. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002:93).

Secara lebih spesifik tujuan pemberian Insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

#### 1) Bagi Perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong atau merangsang agar karyawan bekerja lebih bersemangat dan cepat, bekerja lebih disiplin dan kreatif.

## 2) Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan:

- a) Standar kinerja dapat diukur secara kuantitatif.
- b) Standar kinerja diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- c) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

## d. Indikator Insentif

Dalam penelitian ini mengambil indikator menurut Hasibuan (2005:122), yaitu:

- 1) Insentif material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang.
- 2) Insentif non material, yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar dan tidak dalam bentuk uang.

## 3. Komitmen Karyawan

### a. Definisi Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan merupakan salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Robbins (2007:78), menyatakan

komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Sedangkan menurut Luthans (2006:35), komitmen diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang karyawan perusahaan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaannya. Karyawan dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, yaitu memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2008:44), komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

## b. Pendekatan Komitmen

Menurut Meyer dan Allen (2002:87), terdapat tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama antara lain:

- 1) *Affective commitment* atau komitmen afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam

mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu perusahaan karena keinginannya sendiri.

- 2) *Continuance commitment* yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
- 3) *Normative commitment* yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan ketiga pendekatan yang telah dijelaskan diatas, pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan perusahaan menjadi hal yang umum. Namun demikian sifat dari tiap bentuk komitmen tersebut tetap berbeda.

Luthans (2006:38), menjelaskan bahwa komitmen karyawan membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, komitmen karyawan juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti

persepsi iklim perusahaan, yaitu perusahaan yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

### c. Bentuk Komitmen

Dalam Soetjipto (2007:122), Argyris mengemukakan dua bentuk komitmen yakni:

- 1) Eksternal, merupakan komitmen yang dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh para karyawan yang menghasilkan adanya *reward* dan *punishment*. Peran manajer dan supervisor sangat vital dalam menentukan timbulnya komitmen ini, karena belum adanya suatu kesadaran individual atau tugas yang diberikan.
- 2) Internal, merupakan komitmen yang berasal dari diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya. Pemberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal dari individu pekerja. Proses pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi dan kemajuan yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar.

### d. Manfaat Komitmen Karyawan

Steers dan Porter (2011:125), mengemukakan tingkah laku yang diakibatkan oleh adanya komitmen karyawan, yaitu:

**1) Prestasi kerja**

Adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja.

**2) Keterlambatan dan absensi**

Komitmen karyawan ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan.

**3) Pergantian tenaga kerja (*turnover*)**

Pada dasarnya karyawan yang suka meninggalkan atau pindah kerja memiliki komitmen yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang masih tetap bekerja.

**e. Indikator Komitmen Karyawan**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Mowday *et al* (1983:165), yaitu:

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota.
- 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja.
- 3) Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan.

**B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh pemberian insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja menunjukkan hasil seperti berikut:

- a. Djula (2013), judul penelitian “Pengaruh Pemberian Incentif Terhadap Kinerja Karyawan Plaza Amanda Jaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel incentif terhadap kinerja karyawan Plaza Amanda Jaya.
- b. Julistia (2015), judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT. Anak Jaya Bapak Sejahtera”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan pada kinerja karyawan bagian toko PT. Anak Jaya Bapak Sejahtera.
- c. Sebastian dkk (2011), judul penelitian Pengaruh Incentif, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rita Bakery Purwokerto. Hasil dari penelitian ini adalah variabel incentif, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Rita Bakery Purwokerto.
- d. Rizki, dkk (2013), judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Incentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang”. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3% dan incentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,4%. Kemudian pelatihan dan incentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,4%.

e. Lestariningsih (2012), judul penelitian “Pengaruh Insentif, Komitmen Karyawan, Lingkungan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari *Departmen Store*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 54,9%, komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 3,85%; lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 41,5% sedangkan iklim kerja memiliki pengaruh sebesar 64,2%`.

## C. Kerangka Pikir

### a. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2005:117), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Motivasi karyawan untuk mendapatkan uang akan mendorong karyawan dalam berkompetisi menjadi yang terbaik, hal ini memberikan pengaruh baik bagi perusahaan.

Pemberian insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda berdasarkan kinerja yang terbaik, sehingga hal ini akan memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik. Kinerja yang baik akan mempermudah perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

### b. Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja

Komitmen karyawan merupakan suatu rasa keterikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan untuk tetap mempertahankan

keberadaannya dalam perusahaan tersebut. Adanya hubungan antara komitmen karyawan dengan keberhasilan suatu perusahaan telah diperkuat oleh pendapat dari Horison dan Hubard dalam Panggabean (2002:221), karyawan yang berkomitmen memiliki kemauan, kebanggaan dan kesetiaan terhadap perusahaannya

Kemauan karyawan dapat mendorong usaha keras karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kebanggan karyawan mencerminkan sikap kepuasan karyawan berada dalam perusahaan tersebut, dengan adanya rasa bangga ini muncul rasa ingin menjaga citra perusahaan sehingga memicu tindakan karyawan untuk terus berkinerja baik dan mencapai prestasi yang tinggi. Sedangkan kesetiaan karyawan berarti keinginan karyawan untuk bertahan didalam perusahaan, termasuk didalamnya adalah menjaga nama baik perusahaan, bersikap disiplin, dan menjaga ketertiban. Ketiga komponen ini mendorong karyawan untuk mencapai prestasi dalam pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan cepat tercapai.

### **c. Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja**

Tuntutan kebutuhan yang terus meningkat membuat karyawan akan lebih mencari pekerjaan yang menjanjikan kesejahteraan bagi karyawannya. Siagian (2003) menyatakan bahwa pelaksanaan pemberian insentif dengan baik akan memberikan sumbangan yang besar pula dalam meningkatkan kinerja karyawan. Insentif menjadi salah satu penghasilan tambahan bagi karyawan diluar gaji pokok.

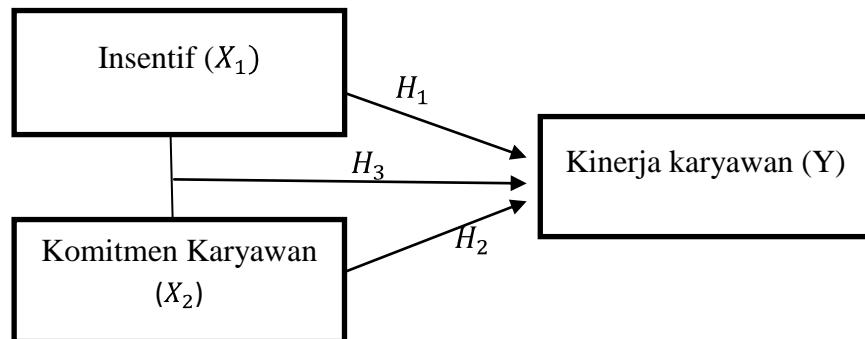
Adanya insentif memengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja. Indikator komitmen dalam penelitian Julistia (2013) memiliki tiga unsur yaitu keinginan kuat tetap sebagai anggota karyawan, keinginan berusaha keras dalam bekerja dan penerimaan nilai dan tujuan perusahaan. Ketiga indikator tersebut mampu menunjang keberhasilan perusahaan melalui karyawannya.

Pemberian insentif menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dari karyawan lainnya. Karyawan yang kinerjanya paling baik yang akan menerima insentif dari perusahaan, dengan begitu setiap karyawan akan bekerja lebih giat dari sebelumnya dan tujuan perusahaan mudah tercapai. Bagi karyawan, perusahaan yang mau memberikan insentif adalah perusahaan yang memerhatikan karyawannya, hal ini akan menarik karyawan untuk terus berada dalam perusahaan tersebut. Semakin besar rasa bangga karyawan terhadap perusahaannya, semakin besar komitmen yang timbul dalam diri karyawan untuk terus bekerja keras.

Komitmen karyawan diwujudkan dengan banyak hal antara lain, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja standar perusahaan dan mengembangkan kebersamaan tim kerja secara efektif dan efisien. Tingginya komitmen karyawan pada perusahaannya membawa karyawan menuju pada pencapaian kinerja yang baik dan keberhasilan perusahaan. Pemberian insentif akan

membentuk komitmen yang kuat dalam diri karyawan, komitmen yang kuat mempermudah perusahaan untuk mencapai keberhasilannya.

#### **D. Paradigma Penelitian**



Gambar 1. Paradigma Penelitian

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis, titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah dari rumusan masalah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Mirota Batik Malioboro.

H<sub>2</sub>: Komitmen Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Mirota Batik Malioboro.

H<sub>3</sub>: Insentif dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Mirota Batik Malioboro.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif sedangkan metode penelitian yang dipilih adalah metode penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menganalisis pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi pada Mirota Batik Malioboro Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2015.

#### **C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Operasionalisasi variabel merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai. Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen/bebas yang selanjutnya dinyatakan dengan symbol (X) dan variabel dependen/variabel terikat yang dinyatakan dengan symbol (Y).

## 1. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen atau terikat. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan mengacu pada indikator yang dikemukakan Gomes (2003:142), yaitu:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan Mirota Batik Malioboro dalam suatu periode tertentu. Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
- b. *Quality of work*, yaitu mencerminkan seberapa baik karyawan Mirota Batik Malioboro mampu menyelesaikan tugas dan menghasilkan mutu yang baik dalam pekerjaannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan karyawan Mirota Batik mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan dan tindakan yang dimunculkan dari karyawan Mirota Batik untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan masing-masing karyawan Mirota Batik untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama karyawan.

- f. *Dependability*, yaitu kesadaran karyawan Mirota Batik untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative*, yaitu karyawan Mirota Batik memiliki semangat dan berinisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan dan integritas pribadi dalam diri karyawan Mirota Batik.

## **2. Variabel Independen.**

Variabel Independen yang terkait dalam pembahasan ini adalah insentif dan komitmen karyawan. Berikut definisi pada masing-masing variabel :

- a. Insentif yang dimaksud adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif yang ada di Mirota Batik berupa uang kedatangan, uang makan ketika bekerja lembur, bonus prestasi, dan pemberian tunjangan hari raya.

Menurut Hasibuan (2005:122), insentif memiliki 2 indikator, yaitu:

- 1) Insenitif material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan Mirota Batik dalam bentuk uang.

- 2) Insentif non material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan Mirota Batik selain uang, seperti hadiah, reputasi atau kenaikan jabatan, dan kesejahteraan karyawan.
- b. Sedangkan yang dimaksud dengan komitmen karyawan adalah sikap karyawan yang mencerminkan keterikatan karyawan dengan perusahaan yang dilihat dari kesetiaan karyawan pada perusahaan tersebut. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan menurut Mowday (1983:165):
- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota, yaitu tingkat keinginan karyawan Mirota Batik dalam mempertahankan pekerjaannya sebagai karyawan Mirota Batik. Keinginan kuat ini dapat dilihat dari lamanya karyawan mampu bekerja di perusahaan.
  - 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja, yaitu keinginan dari karyawan Mirota Batik untuk berusaha keras tetap bekerja dalam perusahaan. Karyawan yang berkeinginan kuat terus bekerja di Mirota Batik akan menunjukkan kemajuan dalam bekerja, hal ini dilakukan agar karyawan dapat terus dipertahankan dalam perusahaan.
  - 3) Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, yang artinya karyawan Mirota Batik mampu menerima nilai-nilai dan tujuan yang diterapkan oleh Mirota Batik.

## **D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian (Kuncoro, 2003:27). Populasi karyawan bagian operasional di Mirota Batik Malioboro berjumlah 177 orang.

### **2. Sampel**

Sampel menurut Wiyono (2011:103), merupakan bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagai jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili. Penelitian ini mengambil sampel berjumlah 123. Jumlah tersebut didasarkan pada teknik menentukan

$$\text{ukuran sampel menurut Slovin dengan rumus } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{177}{1 + 177^{0,05^2}}$$

$$= 123$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (0,05)

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan idealnya adalah 155 orang dihitung dari banyaknya item kuesioner yaitu 31 dan dikalikan 5. Namun karena keterbatasan ijin untuk meminta seluruh populasi, jadi peneliti hanya mengambil 123 sebagai sampel. Hal ini diperkuat dengan rumus perhitungan jumlah sampel dari Hair (1995:115) yang

mengemukakan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 sampai 200.

### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *random sampling*. Teknik *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak, yang artinya setiap populasi memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2011:89).

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik probabilitas dengan cara *Simple Random Sampling* (Metode Sampel Acak Sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Caranya adalah dengan menggunakan undian dengan kode absensi karyawan. Selanjutnya, diambil sejumlah sampel 123 karyawan.

## **E. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini jenis data yang dipakai terdiri atas 2 jenis yakni data primer yang diperoleh langsung dari responden yang berupa hasil kuesioner, dan data sekunder yang penulis peroleh dari telaah pustaka yang terkait dengan masalah insentif, komitmen karyawan dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan yang berupa kutipan dan hipotesis dari para penulis dan peneliti sebelumnya. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam

penelitian ini adalah teknik pengumpulan data melalui kuesioner untuk mengetahui tingkat pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Mirota Batik Malioboro Yogyakarta. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang memiliki 4 tingkat preferensi jawaban, yaitu:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Setuju
- 4 = Sangat setuju

#### F. Instrumen Penelitian

Instrumen atau alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel insentif, 9 pertanyaan untuk variabel komitmen karyawan, dan 16 pertanyaan untuk variabel kinerja. Kisi – kisi instrumen dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4  
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Dimensi	Indikator	No. Butir
<b>1.</b> <b>Insentif (<math>X_1</math>) (Hasibuan 2006)</b>	Material	1,2,3	
	Non Material	4,5,6	
<b>2.</b> <b>Komitmen Karyawan(<math>X_2</math>) (Mowday, 1983)</b>	Keinginan kuat sebagai anggota perusahaan	1,2,3	
	Keinginan berusaha keras dalam bekerja	4,5,6	
	Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan	7,8,9	
	<i>Quantity of work</i>	1	
<b>3.</b> <b>Kinerja (Gomes, 2013)</b>	<i>Quality of work</i>	2,3	
	<i>Job knowledge</i>	4,5	
	<i>Creativeness</i>	6,7	
	<i>Cooperation</i>	8,9,10	
	<i>Dependability</i>	11,12	
	<i>Initiative</i>	13	
	<i>Personal qualities</i>	14,15,16	

## G. Uji Coba Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2002:28), ujicoba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian. Uji coba instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *repeated measure* (pengukuran berulang) dengan menguji item-item pernyataan kepada responden. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan Mirota Batik Yogyakarta. Uji coba instrumen menggunakan uji coba terpaku yang sama dengan sampel nantinya.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data penelitian tidaklah berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas dilakukan dengan Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), yakni digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensioanalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011:70). Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor.

Berdasarkan hasil penelitian pada lembar lampiran diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,613, ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000; yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel 5 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas dan di bawah 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 5. *Rotated Component Matrix* Tahap 1**Rotated Component Matrix**

	Component		
	1	2	3
Insetif1			,745
Insetif2			,674
Insetif3			,756
Insetif4			,943
Insetif5			,890
Insetif6			,935
Komitmen1		,891	
Komitmen2		,812	
Komitmen3		,890	
Komitmen4		,818	
Komitmen5		,857	
Komitmen6		,664	
Komitmen7		,680	
Komitmen8		,621	
Komitmen9		,817	
Kinerja1	,571		
Kinerja2	,600		
Kinerja3	,841		
Kinerja4	,808		
Kinerja5	,621		
Kinerja6	,674		
Kinerja7	,865		
Kinerja8	,758		
Kinerja9	,720		
Kinerja10	,774		
Kinerja11	,915		
Kinerja12	,928		
Kinerja13	,907		
Kinerja14	,881		
Kinerja15	,834		
Kinerja16	,461		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa meskipun semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa tidak semua item pernyataan dinyatakan

valid. Item kinerja 16 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50.

Karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur, maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Berdasarkan hasil penelitian pada lembar lampiran diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,619; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000; yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 6. *Rotated Component Matrix* Tahap 2**Rotated Component Matrix**

	Component		
	1	2	3
Insentif1			,744
Insentif2			,673
Insentif3			,754
Insentif4			,942
Insentif5			,891
Insentif6			,934
Komitmen1		,886	
Komitmen2		,811	
Komitmen3		,882	
Komitmen4		,825	
Komitmen5		,852	
Komitmen6		,679	
Komitmen7		,676	
Komitmen8		,626	
Komitmen9		,817	
Kinerja1	,571		
Kinerja2	,600		
Kinerja3	,840		
Kinerja4	,806		
Kinerja5	,609		
Kinerja6	,679		
Kinerja7	,872		
Kinerja8	,750		
Kinerja9	,724		
Kinerja10	,772		
Kinerja11	,916		
Kinerja12	,929		
Kinerja13	,907		
Kinerja14	,891		
Kinerja15	,840		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Berdasarkan hasil uji CFA tahap 2 diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan berdasarkan hasil di atas diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002: 28). Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus Koefisien Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,70 (Arikunto, 2002:28). Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Insentif	0,920	Reliabel
Komitmen karyawan	0,925	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,957	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2011).

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Statistik deskripsi memberikan gambaran dengan sistematis dan berdasarkan data. Penelitian hanya menjelaskan, memaparkan, dan menggambarkan secara objektif data yang diperoleh. Analisis deskriptif dilakukan terhadap data yang sudah terkumpul untuk memperoleh jawaban

dari masalah. Langkah-langkah analisis data dalam metode deskriptif adalah sebagai berikut:

a. Mean (M)

Mean merupakan ukuran statistik kecenderungan terpusat yang paling sering digunakan. Rata-rata (mean) didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut (Sugiyono, 2011:48). Rumus mencari nilai rata-rata ( $Me$ ) dapat dilihat pada rumus berikut:

$$x = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan :

- $x$  = mean (rata-rata)
- $\sum$  = Epsilon (baca jumlah)
- $x_i$  = nilai  $x$  ke  $i$  sampai ke  $n$
- $n$  = jumlah data

(Sugiyono, 2011:48)

b. Median (Me)

Median adalah nilai tengah dari data yang telah disusun berurutan mulai dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar (Sugiyono, 2011:49). Secara sistematis median dilambangkan dengan  $Me$  yang dapat dicari dengan cara sebagai berikut:

$$Me = x\left(\frac{n+1}{2}\right)$$

Keterangan:

- $Me$  = median
- $x$  = nilai data
- $n$  = jumlah data

(Sugiyono, 2011:49).

c. Standar Deviasi (Mo)

Standar deviasi (simpangan baku) adalah nilai statistik yang digunakan untuk menentukan bagaimana sebaran data dalam sampel. Rumus standar deviasi dapat dilihat pada rumus berikut:

$$S = \sqrt{\frac{n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan

S = standar deviasi

$x_i$  = nilai  $x$  ke- $i$

n = ukuran sampel

(Sugiyono, 2011:51)

Setelah nilai rata-rata, standar deviasi dan median sudah didapat, maka langkah selanjutnya adalah pengkategorian data. Cara pengkategorian data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Tinggi = mean + 1 SD  $\leq X$
- b. Sedang = mean – 1SD  $\leq X < \text{mean} + 1\text{SD}$
- c. Rendah =  $X < \text{mean} - 1\text{SD}$

## 2. Analisis Regresi Berganda

### a. Uji Prasyarat Analisis Regresi

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji

salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali,2011:151). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  (0,05), maka menunjukkan distribusi data normal dan hipotesis diterima. Sebaliknya hipotesis ditolak jika signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05).

## 2) Uji Liniearitas

Uji liniearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2011:152). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikasi kurang dari 0,05.

## 3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen

terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,95), maka hal ini merupakan indikator adanya multikoliniaritas. Mengamati nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur, variabilitas independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai  $\text{tolerance} \leq 0,10$  atau sama dengan  $\text{VIF} \geq 10$ . Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikoliniaritas dalam model regresi (Ghozali, 2011:106).

#### 4) Uji Heteroskesdastisitas

Uji heteroskesdastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011:139). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskesdastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskesdastisitas.

Pengujian dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien

signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%.

Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

### **b. Uji Regresi Linier Berganda**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2011:136) persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$	= Kinerja
$a$	= Konstanta
$b_1$	= Koefisien regresi dari insentif
$b_2$	= Koefisien regresi dari komitmen karyawan
$X_1$	= Insentif
$X_2$	= Komitmen karyawan
$e$	= Error

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dua variabel independen yaitu insentif dan komitmen karyawan, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, umur, lama

bekerja dan pendidikan. Pengujian pengaruh kinerja karyawan dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

### c. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Analisis koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sehingga dapat diketahui variabel independen (X) yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Y). Perhitungan nilai koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkan nilai korelasi parsial setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan program SPSS (Sugiyono 2011:87).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Mirota Batik Yogyakarta. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, analisis deskripsi pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Yogyakarta merupakan daerah istimewa yang kaya akan kebudayaan. Berbagai kerajinan disajikan di kota ini, seni musik dan seni tari turut serta menjadi pusat perhatian. Batik merupakan salah satu hasil kerajinan tangan yang menjadi *icon* oleh-oleh Yogyakarta bagi para wisatawan.

Perkembangan batik yang tidak pernah mati terus menjadi perhatian bagi para pengusaha industri batik. Mirota batik merupakan salah satu pusat oleh-oleh yang terkenal di Yogyakarta, Mirota Batik merupakan toko kerajinan terbesar yang menjual berbagai jenis batik dan cinderamata khas Yogyakarta. Ciri khas pertama dari Mirota Batik adalah adanya lapak-lapak pedagang kerajinan batik dan makanan di bagian depan gerai. Suasana khas Jawa akan lebih terasa ketika pengunjung masuk ke dalam gerai dengan adanya alunan

khas Jawa dan sambutan dari para pelayan toko yang menggunakan pakaian khas Yogyakarta.

Mirota batik didirikan pada tahun 1980 dengan pendirinya yang bernama Hamzah. Mirota Batik memiliki 198 karyawan dan dibangun dengan empat lantai dengan luas bangunan  $802.000m^2$ . Pada awal didirikan, mirota batik hanya memiliki tiga *stand* yang diisi dengan produk batik dan kerajinan. Usaha ini kemudian berkembang hingga seperti sekarang, Nama Mirota Batik diambil dari nama usaha toko makanan dan minuman yang dimiliki orang tua Hamzah pada tahun 1950an.

### 1. Visi Mirota Batik

- a. Mirota Batik berusaha menjadi referensi dari Yogyakarta yang kaya akan berbagai filsafah
- b. Mirota Batik berusaha agar pengunjung yang datang ke Yogyakarta dan mencari sesuatu yang berbau tradisi Jawa akan datang ke Mirota Batik.

### 2. Misi Mirota Batik

- a. Menjaga tradisi Jawa Yogyakarta

Hal tersebut dilakukan untuk selalu menjaga nilai moral yang ditumbuhkan oleh tradisi Jawa yaitu ramah, sopan, andhap asor, dan halus dalam menjalankan usaha.

- b. Membantu UKM yang ada di Yogyakarta dan sekitarnya

Dengan memberikan bantuan kepada UKM (Usaha Kecil Menengah) diharapkan supaya taraf hidup warga sekitar semakin

meningkat dan Mirota Batik menjadi wadah kreatifitas warga Yogyakarta.

### 3. Filosofi

- a. Mirota Batik merupakan suatu keluarga besar yang berusaha meningkatkan taraf hidup melalui cara kerja yang professional dan berdedikasi tinggi sehingga para pembeli memiliki gambaran positif, menghargai, dan tertarik dengan kepribadian masyarakat Yogyakarta sebagai kota wisata. Dengan demikian, pengembangan pariwisata di Yogyakarta terus tumbuh dan berkembang.
- b. Mirota Batik membangun keluarga dengan penuh cinta kasih seperti menyebar benih pelayanan dengan kemesraan, dan memungut panen hasil penjualan dengan kegirangan.

## B. Analisa Deskriptif

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini sebanyak 123 karyawan Mirota Batik Yogyakarta. Hasil dari penyebaran kuisioner terhadap responden penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pada jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Berikut ini dipaparkan karakteristik responden berdasarkan:

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik 123 karyawan Mirota Batik Yogyakarta bagian operasional berdasarkan pada jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
Laki-laki	46	37,4
Perempuan	77	62,6
Total	123	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 8 menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin yaitu sejumlah 46 orang (37,4%) laki-laki dan 77 orang (62,6%) perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta berjenis kelamin perempuan.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Karakteristik 123 karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta berdasarkan pada umur adalah sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Percentase (%)
<21 tahun	24	19,5
21-30 tahun	37	30,1
31-40 tahun	38	30,9
>40 tahun	24	19,5
Total	123	100,0

Sumber: Data Premier Diolah, 2015

Tabel 9 menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian berdasarkan umur, yaitu 24 orang (19,5%) berumur kurang dari 21 tahun, 37 orang (30,1%) berumur antara 21 sampai 30 tahun, 38 (30,9%) berumur antara 31 sampai 40 tahun dan 24 orang (19,5%) berumur diatas 40 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas

karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta berumur 31 sampai 40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik 123 karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta berdasarkan pada masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 10  
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Percentase (%)
<1 tahun	23	18,7
1,5 tahun	34	27,6
>5 tahun	66	53,7
Total	123	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 10 menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian berdasarkan masa kerja responden yaitu terdapat 23 orang (18,7 %) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 34 orang (27,6 %) memiliki masa kerja selama 1,5 tahun, 66 orang (53,7 %) memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik 123 karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Percentase (%)
SMP	22	17,9
SMA	70	56,9
Diploma	19	15,4
Sarjana	12	9,8
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 11 menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir yaitu terdapat 22 orang (17,9%) berpendidikan terakhir SMP, 70 orang (56,9%) SMA, 19 orang (15,4%) berpendidikan diploma, 12 orang (9,8%) sarjana. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta berpendidikan SMA atau sederajat.

## 2. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menunjukkan tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian yaitu kinerja (Y), insentif ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ). Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rata-rata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

### a. Kinerja (Y)

Variabel kinerja (Y) diukur dengan 15 butir pertanyaan dengan skala likert 1 sampai dengan 4. Semakin besar skor

kinerja karyawan menunjukan semakin tingginya tingkat kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Hasil analisa deskripsi terhadap variabel kinerja karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta (Y) diperoleh nilai maksimum sebesar 58,00, nilai minimum sebesar 25,00, nilai rata-rata sebesar 45,32; dan standar deviasi sebesar 6,08. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Kategori variabel kinerja (Y) karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 12  
Kategorisasi Variabel Kinerja (Y)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 51,40$	19	15,4
Sedang	$39,24 \leq X < 51,40$	83	67,5
Rendah	$X < 39,24$	21	17,1
Total		123	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan pada tabel 12 diketahui bahwa karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak menyatakan kinerjanya masuk kategori sedang yaitu 67,5%, responden yang kinerjanya rendah 17,1%, dan responden yang kinerjanya tinggi hanya 15,4%.

Jumlah frekuensi pada kategorisasi variabel kinerja dilihat berdasarkan jawaban responden pada hasil uji kategorisasi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kinerja yang sedang dalam perusahaan.

b. Insentif ( $X_1$ )

Variabel insentif ( $X_1$ ) diukur dengan 6 butir pertanyaan dengan skala likert 1 sampai 4. Hasil analisa deskripsi terhadap variabel insentif ( $X_1$ ) karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta diperoleh nilai maksimal sebesar 24,00, nilai minimum sebesar 14,00, rata-rata sebesar 19,7; dan standar deviasi sebesar 2,81. Selanjutnya data insentif karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Kategorisasi untuk variabel insentif disajikan pada tabel berikut ini

Tabel 13  
Kategorisasi Variabel Insentif ( $X_1$ )

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 22,52$	25	20,3
Sedang	$16,89 \leq X < 22,52$	78	63,4
Rendah	$X < 16,89$	20	16,3
Total			100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan pada tabel 13 diketahui bahwa karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta yang menilai insentif dari perusahaan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 78 orang (63,4%), responden yang menilai insentif dari perusahaan dalam kategori rendah sebanyak 20 orang (16,3%), dan responden yang menilai insentif dari perusahaan masuk dalam kategorisasi tinggi sebanyak 25 orang (20,3%).

Frekuensi pada kategorisasi variabel insentif dilihat berdasarkan jawaban responden pada hasil uji kategorisasi. Dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki penilaian sedang untuk pemberian insentif dari perusahaan.

c. Komitmen Karyawan ( $X_2$ )

Variabel komitmen karyawan ( $X_2$ ) diukur dengan 9 butir pertanyaan dengan skala likert 1 sampai dengan 4. Hasil analisa deskripsi terhadap variabel komitmen karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta ( $X_2$ ) diperoleh nilai maksimal 36,00 nilai minimum sebesar 13,00 nilai rata-rata sebesar 25,29; dan standar deviasi sebesar 4,23. Kategorisasi variabel komitmen karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut:

Tabel 14  
Kategorisasi Variabel Komitmen Karyawan ( $X_2$ )

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 29,52$	25	20,3
Sedang	$21,06 \leq X < 29,52$	73	59,3
Rendah	$X < 21,06$	25	20,3
Total		123	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan pada tabel 14, diketahui bahwa karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta memberikan nilai sedang pada komitmen kerjanya sebanyak 73 orang (59,3%), responden yang komitmennya rendah yaitu sebanyak 25 orang (20,3%), dan responden yang komitmennya tinggi yaitu sebanyak 25 orang (20,3%).

Frekuensi pada kategorisasi variabel komitmen karyawan dilihat berdasarkan jawaban responden pada hasil uji kategorisasi. Dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen mayoritas karyawan bernilai sedang atau masih ragu dengan tingkat komitmennya dalam perusahaan.

### C. Uji Prasyarat Analisis Regresi

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas. Berikut ini dipaparkan masing-masing uji prasyarat analisis.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan untuk memenuhi persyaratan statistik parametris yang menghendaki data yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal (Sugiono, 2007:171). Selain itu uji normalitas dilakukan untuk menghindari bias dalam perhitungannya. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari  $\alpha = 0.05$  maka distribusinya dinyatakan normal, sebaliknya jika lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  maka distribusi

dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2011:163). Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam Tabel 15 berikut ini:

Tabel 15  
Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kinerja	0,066	Normal
Insentif	0,144	Normal
Komitmen Karyawan	0,128	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan pada tabel 15 diketahui nilai signifikansi untuk masing-masing variabel  $> \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu kinerja (Y), insentif ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 16  
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Insentif terhadap Kinerja	0,706	Linier
Komitmen karyawan terhadap Kinerja	0,090	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel 16 diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali,2011:105). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 17  
Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Insentif	0,890	1,124	Tidak ada korelasi
Komitmen karyawan	0,890	1,124	Tidak ada korelasi

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan pada tabel 17 diketahui nilai *Variance Influence Factor* (VIF) sebesar  $1,124 < 10,0$ . Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

### 4. Uji Heteroskesdastisitas

Heteroskesdastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan metode Glejser yaitu dengan melakukan analisa regresi antara semua variabel bebas dengan nilai absolut residual. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 18  
Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Kesimpulan
Insentif	0,173	Homoskedastisitas
Komitmen karyawan	0,255	Homoskedastisitas

Sumber: Data Primer, diolah 2015

Tabel 18 menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel insentif ( $X_1$ ) sebesar  $0,173 > \alpha = 0,05$  dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) sebesar  $0,255 > \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi.

#### D. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji regresi berganda dan koefisien determinasi ( $Adjusted R^2$ ). Berikut ini rangkuman hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20,00 for Windows*:

**Tabel 19**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Insentif dan Komitmen Karyawan**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**

Independent Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
<b>Variabel Kontrol</b>				
Jenis kelamin	0,258**	0,226**	0,234**	0,209**
Umur	0,297**	0,185**	0,243**	0,147*
Lama bekerja	0,189**	0,157*	0,165*	0,138*
Pendidikan	0,326**	0,315**	0,238**	0,241**
Insentif	-	0,303**	-	0,281**
Komitmen karyawan	-	-	0,231**	0,195**
<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>	0,566	0,634	0,598	0,656
$\Delta R^2$	0,566	0,069**	0,034**	0,059**

Sumber: Data Primer, diolah 2015

\*\*p<0,01; \*p<0,05

### 1. Uji Hipotesis I

Hasil analisis regresi untuk menguji pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Mirota Batik, disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 20**  
**Hasil Analisis Regresi Insentif Terhadap Kinerja**

<b>t hitung</b>	<b>Sig.</b>	<b>Koefisien Regresi</b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>
4,790	0,000	0,303	0,634

Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* diperoleh dari hasil perhitungan regresi dengan SPSS yang ada pada lembar lampiran. Kesimpulan hasil analisis regresi berdasarkan analisis pada tabel 20, menunjukkan bahwa insentif memiliki koefisien regresi sebesar 0,303 dengan nilai signifikansi 0,000 <0,05.

Dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima. Besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,634; hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif sebesar 63,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## 2. Uji Hipotesis II

Hasil analisis regresi untuk menguji pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Mirota Batik, disajikan pada tabel di bawah ini:

<b>Tabel 21</b> <b>Hasil Analisis Regresi Komitmen Terhadap Kinerja</b>			
<b>t hitung</b>	<b>Sig.</b>	<b>Koefisien Regresi</b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>
3,209	0,002	0,231	0,598

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi diperoleh t hitung sebesar 3,209 dengan nilai signifikansi 0,002, oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,231; maka hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Besarnya pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,598; hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi

oleh komitmen sebesar 59,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### 3. Uji Hipotesis III

Hasil analisis regresi untuk menguji pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Mirota Batik, disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 22**  
**Hasil Analisis Regresi Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja**

	<b>t hitung</b>	<b>Sig.</b>	<b>Koefisien Regresi</b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>
Insentif	4,564	0,000	0,281	0,656
Komitmen	2,909	0,004	0,195	0,656

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah insentif dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 20,00 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 22. Berdasarkan ringkasan analisis pada tabel 22, diketahui bahwa insentif memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $<0,05$ ;  $p=0,000$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,281, sedangkan komitmen karyawan memiliki koefisien regresi 0,195 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $<0,05$ ;  $p=0,004$ ). Kontribusi pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,656. Artinya, insentif dan komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif dan komitmen karyawan memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi pada variabel insentif terhadap kinerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,303 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya insentif yang diberikan oleh Mirota Batik Yogyakarta akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi terdapat pada item non material, yang artinya bahwa perusahaan selalu memberikan penghargaan secara non material seperti pujian dan penghargaan lainnya terhadap karyawan yang paling baik dalam bekerja. Skor terendah ditunjukkan pada insentif material, hal ini menunjukkan rendahnya insentif berupa material seperti bonus dan uang lembur kepada karyawan. Kepuasan karyawan akan insentif memberikan rasa senang dan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. Sebaliknya, jika insentif belum diberikan dengan obyektif, karyawan cenderung malas dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam bukunya, Rivai (2005:384) mengartikan insentif sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, yaitu sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rizki (2013) yang menyatakan adanya pengaruh positif dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Gombel Semarang.

## 2. Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi pada variabel komitmen karyawan terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,231 dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 ( $**p<0,05;p=0,002$ ). Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya komitmen karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan operasional Mirota Batik Yogyakarta.

Hasil survey menunjukkan komitmen karyawan ada pada peringkat kedua yang memengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya komitmen ditunjukkan dengan menurunnya kedisiplinan karyawan serta naiknya jumlah *turnover* karyawan. Berdasarkan hasil analisis, skor tertinggi kuesioner ada pada item penerimaan nilai perusahaan yang sesuai dengan karyawan, artinya karyawan telah mampu menerima nilai-nilai yang ada dalam perusahaan seperti nilai budaya organisasi Mirota Batik Yogyakarta. Skor terendah terdapat pada item keinginan untuk bekerja keras, diketahui dari skor tersebut bahwa karyawan memiliki ketertarikan yang rendah untuk menerima pekerjaan. Kurangnya minat

dan semangat karyawan dalam bekerja dapat berdampak buruk pada perusahaan.

Robbins (2007:78) menyatakan komitmen karyawan merupakan usaha karyawan untuk melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Julistia (2015), dengan jumlah sampel sebanyak 90 karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan dari komitmen karyawan bagian toko PT. Anak Jaya Bapak Sejahtera terhadap kinerja karyawannya.

Komitmen yang tumbuh dalam diri karyawan akan menjaga karyawan untuk tetap berada dalam tempat kerjanya sehingga mengurangi jumlah *turnover*. Karyawan yang berkomitmen untuk terus bekerja dalam perusahaan tersebut berarti memiliki ikatan kuat pada perusahaan, sehingga karyawan akan senantiasa berusaha mengangkat nama baik perusahaan dengan cara memberikan kinerja terbaiknya.

### 3. Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa insentif memiliki koefisien regresi 0,281 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan komitmen karyawan memiliki koefisien regresi sebesar 0,195 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Insentif yang baik akan

membentuk komitmen yang tinggi, sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk karyawan serta kelangsungan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa insentif dan komitmen karyawan mampu memengaruhi kinerja karyawan. Melalui pemberian insentif yang dibayarkan atas dasar penilaian kerja yang objektif, karyawan akan terdorong untuk meningkatkan komitmennya dalam bekerja karena adanya rasa terimakasih. Insentif akan menjadi alasan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya melalui komitmen yang kuat. Dengan demikian karyawan akan bekerja secara optimal untuk perusahaan. Meningkatnya kinerja tentu akan bermanfaat bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Karyawan akan mendapat insentif yang diharapkan dengan kinerja mereka, dan perusahaan akan meningkat kinerjanya sehingga target dan tujuan prusahaan dapat tercapai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Mirota Batik Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis pertama, koefisien beta ( $\beta$ ) 0,303 (\*\*p<0.05; p=0,000) dan kontribusi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,634; artinya insentif berpengaruh 63,4% terhadap kinerja karyawan. Jadi ketika Mirota Batik memberikan insentif baik secara material maupun non material dengan benar, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan bagian operasional Mirota Batik Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari koefisien beta ( $\beta$ ) 0,231 (\*\*p<0.05; p=0,000), dan kontribusi pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,598; artinya komitmen karyawan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,8 %. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, disiplin karyawan kemudian akan meningkat dan kinerja karyawan lebih baik sehingga menjadi lebih produktif serta mengurangi biaya turnover karyawan.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan bagian operasional Mirota Batik Yogyakarta. Hal ini dibuktikan untuk insentif dengan koefisien beta ( $\beta$ ) 0,281 (\*\* $p<0.05$ ;  $p=0,000$ ) dan untuk komitmen karyawan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) 0,195 (\* $p<0.05$ ;  $p=0,004$ ). Kontribusi pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,656 (65,6%) Pemberian insentif akan menjadikan karyawan menjadi lebih berkomitmen pada perusahaan. Selain itu karyawan termotivasi untuk berusaha menjadi yang terbaik dalam perusahaan, sehingga meningkatkan mutu kinerja karyawan serta perusahaan. Jumlah *turnover* akan berkurang dengan tingginya komitmen karyawan, selanjutnya perusahaan tidak perlu menambah biaya tambahan untuk perekrutan karyawan baru.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

### 1. Bagi perusahaan

- a. Dari hasil data penelitian, dapat dilihat bahwa karyawan memberi nilai paling rendah pada kuesioner pemberian insentif material dengan jumlah 392, yaitu pada item ketepatan waktu pemberian bonus dari perusahaan. Keterlambatan perusahaan dalam memberikan bonus kepada karyawan menjadi salah satu alasan kinerja karyawan mengalami penurunan. Sebaiknya perusahaan mencari penyelesaian terlebih dahulu dari penyebab adanya keterlambatan pemberian bonus.

Selain itu, perusahaan harus mengatur kembali kapan bonus bisa diberikan. Selain mengatur jadwal lembur karyawan, perusahaan juga harus memerhatikan jadwal pemberian bonus. Pastikan bonus bisa diberikan tepat waktu agar karyawan bekerja lebih optimal.

- b. Dalam hal komitmen karyawan, item yang memiliki nilai terendah pada data penelitian dengan jumlah 312 yaitu penerimaan pekerjaan agar tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini juga bisa menjadi salah satu dampak dari pemberian bonus yang tidak tepat waktu. Karyawan yang merasa kinerjanya kurang dihargai akan cenderung malas untuk mengerjakan pekerjaan dan tidak berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Sebaiknya, perusahaan memperbaiki kembali sistem penilaian kinerja dan pemberian insentif. Semangat karyawan dalam bekerja akan meningkat jika perusahaan mampu memberikan timbal balik pada karyawan. Karyawan akan senang bekerja di perusahaan dan berusaha untuk terus bekerja dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan akan meningkat selama komitmen dalam diri karyawan kuat. Hal ini tentu membantu perusahaan untuk mendapatkan tujuannya dan memenuhi target perusahaan.
- c. Item terendah kinerja berdasarkan data penelitian adalah kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Item ini memiliki skor terendah yaitu 312, yang berarti kedisiplinan karyawan untuk datang bekerja dinilai rendah. Sebaiknya, perusahaan membuat sistem presensi yang lebih

baku agar tidak terjadi kecurangan karyawan, seperti presensi sidik jari. Perusahaan juga bisa memberikan sanksi kepada karyawan yang memiliki kebiasaan terlambat. Dengan begitu, karyawan yang sering datang terlambat akan berkurang karena kedisiplinannya sekarang akan dinilai.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan misalnya pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

## C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Tingkat kesibukan yang tinggi, mengakibatkan responden kurang memiliki waktu untuk menjawab beberapa pernyataan yang disediakan sehingga karyawan kurang cermat dalam menjawab.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh insentif dan komitmen karyawan yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan misalnya gaya

kepemimpinan, strategi organisasi, sistem manajemen, budaya organisasi, dan teman sekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Djula, Badriah. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Plaza Amanda Jaya. *Jurnal Universitas Negeri Gorontalo*.
- Ghoniyyah, Nunung., Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen Universitas Negeri Semarang*. ISSN 2086-0668. Vol. 2, No. 2.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, et al. 1995. *Multivariate Data Analysis 6 Ed*. New Jersey: Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT. Anak Jaya Bapak Sejahtera). *Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra*. Vol.3.No.1.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lestariningsih, Mardusi. (2012). Pengaruh Insentif, Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store". *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*. Vol.8 No.3.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Penerbit Andi Offset.
- Meyer, J.P., dan Allen, N. J. (2002). *Commitment in the workplace theory research and application*. California: Sage Publications.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. (2003). *Management Personalia*. Cetakan Keenam. Edisi Revisi. Jakarta: Balai Aksara.
- Mondy, W.R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Mowday, et al. (1983). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mulyana, Mumuh. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ranggagading Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesatuan Bogor*. Vol.10, No.2.
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rizki, dkk. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. *Jurnal Sosial dan Politik Universitas Diponegoro*.
- Rivai, Veithzal. (2006). *MSDM Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sebastian., Suyoto. (2011). Pengaruh Insentif, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rita Bakery Purwokerto. *Universitas Muhammadiyah Purwokerto*
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. W., et al. (2007). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Amara Books
- Steers, Richard M dan Porter, Lyman W. (2011) Motivation and Work Behavior. New York: Mc. Graw-Hill.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Peneltian*. Bandung: Alfabeta

- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Edisi Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

## Kuesioner Penelitian

Kepada:

Responden yang terhormat,

Nama saya Karina Meidiana, mahasiswa S1 jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul “Pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Mirota Batik Yogyakarta”

Penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di jenjang S1. Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu melengkapi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan.

Kuesioner ini hanya ditunjukan untuk responden karyawan Mirota Batik Yogyakarta. Atas bantuan dan kerjasama Saudara/Saudari, saya ucapan terimakasih.

Hormat Saya

Karina Meidiana

## Kuesioner

# Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Yogyakarta

## Data Responden

Nama : ...

Jenis Kelamin : (\_\_\_\_) 1. Laki-laki 2.Perempuan

Umur : \_\_\_\_ Tahun

Pengalaman dan lama bekerja : (\_\_\_\_) Tahun (\_\_\_\_) Bulan

Pendidikan

1. Sekolah Dasar
  2. Sekolah Menengah Pertama
  3. Sekolah Menengah Atas
  4. Diploma
  5. Sarjana
  6. Dan lain-lain

## Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
  2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara-i dengan cara memberi tanda centang (✓).
  3. Isilah data responden berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Keterangan: 1. STS : Sangat Tidak Setuju                  3. S : Setuju

2. TS : Tidak Setuju                          4. SS: Sangat Setuju

### **Insetif**

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya.				
2.	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu.				
3.	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan lain.				
4.	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai				
5.	Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer.				
6.	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan				

### **Komitmen Karyawan**

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat kerja daripada perusahaan lain.				
2.	Bagi saya perusahaan ini merupakan tempat kerja terbaik.				
3.	Saya membanggakan perusahaan ini sebagai tempat kerja yang menyenangkan kepada teman-teman saya.				
4.	Saya akan menerima pekerjaan apa saja agar dapat tetap bekerja di perusahaan ini.				
5.	Saya bersedia bekerja lebih keras daripada yang diharapkan agar perusahaan ini sukses.				
6.	Saya berusaha memberikan kinerja terbaik saya untuk perusahaan				
7.	Saya merasa nilai-nilai yang saya anut sama dengan nilai yang ada diperusahaan				
8.	Saya menemukan bahwa prinsip hidup saya sama dengan prinsip perusahaan.				
9.	Saya sungguh peduli mengenai kondisi perusahaan ini.				

### Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target				
2.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan dari pimpinan dengan baik				
3.	Hasil kerja saya mendapat pujian yang baik dari pimpinan				
4.	Saya mengetahui pekerjaan dan tanggung jawab saya				
5.	Saya mengetahui keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan				
6.	Kreatifitas saya selalu dipertimbangkan dalam pembagian pekerjaan				
7.	Saya menggunakan ide-ide saya dalam penyelesaian masalah saat bekerja				
8.	Saya bekerjasama dengan baik dengan karyawan lainnya				
9.	Saya selalu saling membantu dengan sesama karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan				
10	Saya turut memberikan solusi ketika sesama karyawan mendapatkan masalah dalam pekerjaannya				
11.	Saya akan tetap bekerja dengan baik ketika pimpinan tidak ada				
12.	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan				
13.	Saya memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan baru				
14.	Saya datang tepat waktu untuk bekerja				
15.	Saya konsisten dengan pekerjaan saya				
16.	Pelaksanaan pekerjaan selalu saya lakukan sesuai prosedur kerja				

### Kuesioner setelah uji instrumen

#### Insetif

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
I 1.	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya.				
I 2.	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu.				
I 3.	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan lain.				
I 4.	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai				
I 5.	Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer.				
I 6.	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan				

#### Komitmen karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
KK1.	Saya sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat kerja daripada perusahaan lain.				
KK2.	Bagi saya perusahaan ini merupakan tempat kerja terbaik.				
KK3.	Saya membanggakan perusahaan ini sebagai tempat kerja yang menyenangkan kepada teman-teman saya.				
KK4.	Saya akan menerima pekerjaan apa saja agar dapat tetap bekerja di perusahaan ini.				
KK5.	Saya bersedia bekerja lebih keras daripada yang diharapkan agar perusahaan ini sukses.				
KK6.	Saya berusaha memberikan kinerja terbaik saya untuk perusahaan				
KK7.	Saya merasa nilai-nilai yang saya anut sama dengan nilai yang ada diperusahaan				
KK8.	Saya menemukan bahwa prinsip hidup saya sama dengan prinsip perusahaan.				
KK9.	Saya sungguh peduli mengenai kondisi perusahaan ini.				

### Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
K1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target				
K2.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan dari pimpinan dengan baik				
K3.	Hasil kerja saya mendapat pujiyan yang baik dari pimpinan				
K4.	Saya mengetahui pekerjaan dan tanggung jawab saya				
K5.	Saya mengetahui keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan				
K6.	Kreatifitas saya selalu dipertimbangkan dalam pembagian pekerjaan				
K7.	Saya menggunakan ide-ide saya dalam penyelesaian masalah saat bekerja				
K8.	Saya bekerjasama dengan baik dengan karyawan lainnya				
K9.	Saya selalu saling membantu dengan sesama karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan				
K10	Saya turut memberikan solusi ketika sesama karyawan mendapatkan masalah dalam pekerjaannya				
K11.	Saya akan tetap bekerja dengan baik ketika pimpinan tidak ada				
K12.	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan				
K13.	Saya memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan baru				
K14.	Saya datang tepat waktu untuk bekerja				
K15.	Saya konsisten dengan pekerjaan saya				

# **DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS**



## DATA PENELITIAN

No	Insentif						Komitmen Karyawan									Kinerja Karyawan																	
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JML
1	4	4	3	4	4	3	22	3	2	4	2	4	2	4	1	4	26	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	50	
2	3	2	3	4	4	4	20	4	4	4	2	4	2	4	4	4	32	3	4	2	2	3	2	1	3	2	3	4	2	2	1	3	37
3	3	3	3	4	4	3	20	2	3	2	3	3	2	3	4	2	24	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	2	2	3	2	2	41
4	2	4	2	2	3	4	17	3	3	4	2	3	2	4	2	3	26	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	3	4	2	2	48
5	3	3	4	3	4	4	21	3	2	3	1	3	2	3	2	3	22	4	3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	2	2	47
6	3	4	2	3	4	2	18	3	3	2	2	2	2	2	3	2	21	4	3	4	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	2	2	48
7	3	2	3	2	3	3	16	2	2	4	2	4	4	4	3	3	28	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	41
8	4	3	2	4	4	4	21	3	3	2	3	2	2	2	3	3	23	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	4	2	3	1	1	43
9	4	2	3	3	4	4	20	2	3	2	3	2	2	2	3	2	21	4	4	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	41	
10	3	3	4	4	2	4	20	3	2	3	3	4	2	4	4	4	29	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	4	3	2	1	2	40
11	2	2	4	4	4	4	20	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	24	4	2	2	2	4	2	2	3	3	4	4	2	2	2	42
12	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	2	2	2	4	29	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	1	4	4	4	52
13	3	3	4	4	4	4	22	2	3	3	3	3	2	2	4	2	24	4	4	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	46
14	2	3	2	3	4	4	18	2	3	3	3	3	2	3	3	2	24	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	37
15	3	3	4	4	2	4	20	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	39
16	4	4	3	3	4	4	22	2	3	2	2	2	3	3	3	2	22	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	48
17	4	3	3	2	4	3	19	2	1	4	2	3	1	4	2	4	23	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	37
18	3	3	4	4	4	4	22	2	4	3	3	3	2	4	3	2	26	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	1	4	2	2	48
19	4	2	3	4	4	4	21	3	2	2	4	2	1	4	3	3	24	4	3	2	2	4	3	2	4	4	4	2	2	3	1	1	41
20	3	2	2	2	3	2	14	1	3	4	1	3	1	3	2	3	21	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	37
21	3	2	3	4	3	2	17	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20	4	4	2	4	4	4	1	3	4	2	2	1	2	1	1	39

No	Insentif						Komitmen Karyawan									Kinerja Karyawan																	
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JML
22	4	2	4	4	4	4	22	2	3	2	3	2	2	2	2	20	4	4	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	40	
23	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	2	4	2	2	2	3	24	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	43
24	2	3	2	3	3	3	16	4	3	4	4	3	2	4	3	3	30	4	4	3	4	2	3	2	3	2	2	4	4	2	2	45	
25	4	4	3	4	4	3	22	2	3	2	3	2	2	3	4	2	23	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	3	4	2	2	48
26	2	2	4	3	4	4	19	2	4	4	1	1	2	3	2	1	20	3	3	2	2	4	3	2	4	4	4	2	2	3	1	1	40
27	3	3	3	1	2	2	14	4	3	2	1	3	2	4	1	4	24	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2	1	2	2	2	39
28	3	2	2	3	4	4	18	3	2	3	3	4	2	4	4	4	29	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	42
29	4	4	3	3	4	4	22	3	2	2	3	2	4	3	4	1	24	4	4	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	2	2	47
30	3	2	3	3	3	3	17	2	2	3	1	4	2	3	1	3	21	4	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	1	4	2	2	42
31	4	3	2	3	4	3	19	2	3	2	3	2	2	2	3	2	21	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	43
32	4	4	4	3	4	4	23	2	4	3	3	3	2	4	3	2	26	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	46
33	3	2	2	1	3	3	14	2	2	2	3	2	2	4	4	2	23	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	38
34	4	3	4	4	4	4	23	2	2	2	3	2	2	4	2	1	20	4	3	2	2	4	3	2	4	4	4	2	2	3	1	1	41
35	2	2	3	4	4	3	18	2	2	3	2	2	2	3	4	2	22	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	2	3	1	1	41
36	2	2	3	4	4	3	18	2	3	2	2	2	2	2	2	1	18	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	31
37	3	2	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	1	2	3	2	21	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	38
38	4	3	1	4	2	2	16	2	2	3	1	2	1	3	1	2	17	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	31
39	3	2	2	3	4	2	16	2	3	4	1	4	1	3	1	2	21	3	4	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	4	34
40	2	2	3	4	4	4	19	4	4	4	2	3	1	2	1	4	25	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	38
41	4	4	4	3	4	4	23	2	3	3	3	2	2	4	4	2	25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	51
42	3	2	3	2	4	4	18	3	2	4	2	4	2	2	2	1	2	22	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	2	2	2	41

No	Insentif							Komitmen Karyawan								Kinerja Karyawan																	
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JML
43	3	3	4	4	4	4	22	4	2	4	4	3	2	3	2	4	28	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	42
44	3	4	4	4	4	4	23	2	2	4	1	3	2	4	4	4	26	4	4	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	2	1	42	
45	2	4	4	4	4	4	22	2	3	3	3	4	2	4	4	3	28	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	46
46	4	3	4	4	2	2	19	2	1	3	3	4	2	4	4	3	26	4	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	42
47	3	3	2	4	3	2	17	1	1	1	1	4	1	2	1	1	13	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	25
48	3	4	3	4	4	3	21	2	3	4	1	4	1	3	1	2	21	4	4	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	2	1	42	
49	2	2	3	2	3	3	15	3	2	4	1	3	1	3	2	3	22	4	3	2	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	32	
50	2	4	4	4	4	4	22	2	3	2	4	4	2	4	2	2	25	4	4	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	39
51	3	4	3	4	3	3	20	2	3	3	1	3	2	3	2	2	21	4	4	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	2	2	44	
52	3	3	2	3	4	4	19	3	2	2	1	3	1	3	2	3	20	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	2	1	46
53	4	2	4	3	4	4	21	3	3	3	2	4	2	2	2	3	24	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	3	2	46
54	2	3	3	3	4	4	19	3	1	4	1	3	2	4	2	4	24	4	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2	41
55	3	2	4	3	4	4	20	2	2	3	2	4	2	3	2	3	23	4	2	2	2	4	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	41
56	3	2	4	3	2	3	17	4	4	4	2	4	2	4	4	4	32	4	4	2	3	2	4	3	4	2	4	4	4	3	2	49	
57	3	2	3	3	2	3	16	2	3	3	3	2	3	3	3	25	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	49		
58	2	3	3	2	2	3	15	2	3	3	4	2	2	4	4	4	28	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	50		
59	3	4	3	4	3	4	21	2	3	3	3	2	2	3	3	2	23	3	1	2	4	3	4	1	4	4	4	3	3	4	4	47	
60	3	3	4	3	3	3	19	3	2	3	3	4	4	4	4	3	30	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	47	
61	2	3	3	3	4	3	18	2	3	2	2	2	2	4	4	2	23	2	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	2	3	4	46	
62	4	3	4	3	3	3	20	2	2	4	1	3	2	3	3	4	24	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	49		
63	4	4	4	4	4	4	24	2	3	3	3	3	3	4	4	2	27	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	50	
64	4	4	3	4	4	3	22	3	4	4	3	3	2	4	3	4	30	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	52
65	3	3	4	3	3	4	20	2	2	2	4	2	2	4	4	2	24	1	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	48

No	Insentif						Komitmen Karyawan								Kinerja Karyawan																		
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JML
66	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	2	2	2	4	2	23	1	1	2	4	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	4	38
67	3	2	2	2	4	3	16	2	3	2	2	2	2	3	2	1	19	1	1	2	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	4	46	
68	3	4	3	3	4	4	21	2	4	4	2	3	4	4	2	4	29	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	53	
69	3	4	4	4	3	3	21	2	2	2	2	2	3	4	4	2	23	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	49
70	3	3	2	2	3	3	16	2	1	2	3	2	2	3	3	2	20	1	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	2	2	4	43
71	3	4	3	3	4	3	20	2	3	2	3	2	1	2	3	2	20	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	3	3	2	3	4	43
72	3	4	2	4	2	4	19	2	1	2	2	2	2	4	3	1	19	2	1	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	48	
73	3	3	4	3	3	4	20	2	2	3	3	3	3	3	3	2	24	3	2	2	3	3	4	4	1	3	3	3	3	2	2	3	41
74	4	3	4	3	3	3	20	3	3	2	3	2	2	3	4	3	25	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	49
75	3	3	4	2	3	3	18	2	1	3	2	2	2	3	3	1	19	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	47
76	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	2	4	2	3	3	4	26	1	1	2	2	2	4	4	4	2	3	3	1	3	3	4	39
77	3	3	3	2	3	3	17	2	2	4	1	3	2	4	4	4	26	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	1	3	1	4	43
78	3	2	4	4	3	2	18	4	4	4	2	4	1	3	2	4	28	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	47
79	3	3	3	3	2	2	16	2	4	3	2	4	2	3	2	3	25	2	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	46
80	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	2	3	2	4	3	4	29	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	52
81	3	3	3	2	3	3	17	4	2	4	2	4	2	4	2	4	28	1	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	47
82	3	4	3	2	2	3	17	4	3	3	3	4	2	4	4	3	30	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	46
83	4	4	4	4	4	4	24	2	1	2	3	4	2	4	4	2	24	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	50	
84	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	3	4	2	4	4	3	30	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	51
85	3	2	3	4	4	4	20	2	1	3	4	3	2	2	3	2	22	3	2	3	4	2	4	4	1	2	2	3	3	1	4	41	
86	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	3	4	4	4	2	3	30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	55	
87	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	2	4	2	2	27	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	50
88	4	3	2	2	2	2	15	2	4	3	3	3	2	4	3	2	26	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	47	

No	Insentif						Komitmen Karyawan								Kinerja Karyawan																		
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JML
89	4	4	3	4	4	4	23	3	2	4	4	4	4	4	3	4	32	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	48
90	4	4	4	4	4	4	24	2	3	3	3	3	4	4	4	2	28	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	48
91	4	4	4	4	4	3	23	4	3	3	3	4	2	4	4	3	30	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	51
92	3	4	4	4	4	4	23	4	2	4	2	4	1	4	2	4	27	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	53
93	3	4	3	4	2	3	19	2	2	4	3	2	2	4	4	2	25	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	50	
94	3	2	3	2	3	2	15	3	2	3	3	3	3	2	4	2	25	2	2	3	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	4	36
95	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	2	4	1	3	4	4	30	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	54
96	3	4	3	2	4	4	20	3	3	3	4	4	3	4	4	3	31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
97	4	3	4	3	3	3	20	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	44	
98	3	4	4	4	4	4	23	2	3	2	2	2	1	3	3	2	20	2	1	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	49
99	3	4	3	2	3	3	18	3	3	2	3	3	3	4	3	2	26	2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	41
100	3	4	4	4	4	4	23	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	54
101	3	4	3	4	4	4	22	4	3	3	3	4	2	4	4	3	30	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55	
102	3	3	4	3	4	4	21	4	3	3	3	3	2	3	3	3	27	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	4	49
103	3	3	3	2	2	2	15	1	3	4	1	4	1	3	4	4	25	1	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	45
104	3	3	2	2	2	3	15	3	3	4	2	4	2	3	3	3	27	2	3	3	2	2	3	4	1	3	3	3	2	2	4	40	
105	4	4	4	2	2	4	20	1	2	4	3	4	4	4	4	4	30	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	52	
106	4	4	3	4	4	4	23	4	2	4	3	4	4	4	2	3	30	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	53
107	4	3	4	4	3	2	20	4	2	4	4	4	3	4	4	4	33	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56	
108	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58	
109	3	3	4	2	3	2	17	3	2	3	3	4	4	4	4	3	30	1	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	39		
110	4	4	4	2	4	4	22	2	3	2	3	2	2	3	3	2	22	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	47		
111	2	4	4	4	4	4	22	2	3	3	3	3	3	2	3	2	24	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	48		

No	Insentif							Komitmen Karyawan										Kinerja Karyawan															
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JML
112	3	4	3	4	3	4	21	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	49
113	4	4	3	4	4	4	23	2	3	4	2	3	4	4	2	4	28	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	50
114	2	2	2	2	4	2	14	2	2	2	3	2	1	2	4	2	20	1	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	1	3	37
115	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
116	3	4	4	3	3	4	21	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	51
117	3	4	4	2	2	4	19	2	3	4	3	3	2	4	4	4	29	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	52	
118	4	4	4	4	4	2	22	2	2	3	3	2	2	4	4	2	24	3	2	3	4	2	4	4	4	3	2	4	3	2	4	47	
119	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	2	4	1	3	4	4	30	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	53
120	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	2	4	2	4	4	4	32	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57	
121	3	4	4	4	4	4	23	2	3	3	2	2	2	3	3	4	24	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	53
122	3	4	4	4	4	4	23	1	2	3	1	3	2	4	3	4	23	1	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	48	
123	3	2	3	3	2	2	15	2	3	3	4	2	2	3	2	2	23	1	2	4	2	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	46	
Jumlah	394	392	402	399	421	416	2424	323	326	380	312	378	268	412	369	343	3111	358	335	348	406	388	429	369	417	363	408	388	331	345	312	377	5574

## DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Umur	Lama Bekerja	Pendidikan
1	Laki-laki	21-30 tahun	>5 tahun	SMA
2	Laki-laki	21-30 tahun	1-5 tahun	SMP
3	Laki-laki	21-30 tahun	1-5 tahun	SMA
4	Perempuan	21-30 tahun	>5 tahun	SMA
5	Perempuan	<21 tahun	<1 tahun	SMP
6	Perempuan	<21 tahun	<1 tahun	SMA
7	Perempuan	<21 tahun	>5 tahun	SMA
8	Perempuan	<21 tahun	1-5 tahun	SMA
9	Perempuan	21-30 tahun	>5 tahun	SMP
10	Laki-laki	21-30 tahun	<1 tahun	SMA
11	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	SMP
12	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
13	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
14	Laki-laki	<21 tahun	<1 tahun	SMP
15	Laki-laki	21-30 tahun	1-5 tahun	SMA
16	Laki-laki	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
17	Laki-laki	21-30 tahun	<1 tahun	SMA
18	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	SMA
19	Perempuan	21-30 tahun	1-5 tahun	SMA
20	Laki-laki	21-30 tahun	<1 tahun	SMA
21	Laki-laki	21-30 tahun	<1 tahun	Diploma
22	Perempuan	31-40 tahun	1-5 tahun	Diploma
23	Laki-laki	21-30 tahun	1-5 tahun	SMA
24	Perempuan	21-30 tahun	<1 tahun	SMA
25	Perempuan	21-30 tahun	1-5 tahun	SMA
26	Laki-laki	21-30 tahun	<1 tahun	SMA
27	Laki-laki	<21 tahun	<1 tahun	SMA
28	Perempuan	<21 tahun	1-5 tahun	Diploma
29	Laki-laki	<21 tahun	>5 tahun	SMA
30	Perempuan	<21 tahun	1-5 tahun	SMA
31	Perempuan	21-30 tahun	1-5 tahun	SMA
32	Perempuan	31-40 tahun	<1 tahun	SMA
33	Laki-laki	21-30 tahun	<1 tahun	SMA
34	Perempuan	>40 tahun	1-5 tahun	SMP
35	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMP
36	Laki-laki	<21 tahun	<1 tahun	SMP
37	Laki-laki	31-40 tahun	>5 tahun	SMP
38	Laki-laki	<21 tahun	<1 tahun	SMP

No	Jenis Kelamin	Umur	Lama Bekerja	Pendidikan
39	Laki-laki	21-30 tahun	<1 tahun	SMP
40	Laki-laki	<21 tahun	<1 tahun	SMA
41	Perempuan	21-30 tahun	>5 tahun	SMA
42	Laki-laki	21-30 tahun	<1 tahun	SMA
43	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
44	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	SMA
45	Laki-laki	21-30 tahun	1-5 tahun	Sarjana
46	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	SMA
47	Laki-laki	<21 tahun	<1 tahun	SMP
48	Perempuan	31-40 tahun	1-5 tahun	SMA
49	Laki-laki	<21 tahun	1-5 tahun	SMP
50	Laki-laki	<21 tahun	1-5 tahun	SMA
51	Perempuan	21-30 tahun	1-5 tahun	SMA
52	Perempuan	21-30 tahun	<1 tahun	SMP
53	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	SMP
54	Laki-laki	21-30 tahun	>5 tahun	SMA
55	Perempuan	21-30 tahun	1-5 tahun	SMA
56	Perempuan	21-30 tahun	1-5 tahun	SMA
57	Perempuan	21-30 tahun	>5 tahun	Diploma
58	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
59	Laki-laki	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
60	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
61	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	Diploma
62	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
63	Laki-laki	>40 tahun	1-5 tahun	SMA
64	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	Diploma
65	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	SMA
66	Laki-laki	<21 tahun	1-5 tahun	SMA
67	Laki-laki	21-30 tahun	>5 tahun	Sarjana
68	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	Diploma
69	Perempuan	<21 tahun	>5 tahun	SMA
70	Laki-laki	<21 tahun	>5 tahun	SMA
71	Perempuan	<21 tahun	1-5 tahun	SMA
72	Laki-laki	31-40 tahun	<1 tahun	SMP
73	Perempuan	>40 tahun	1-5 tahun	SMA
74	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMP
75	Laki-laki	31-40 tahun	1-5 tahun	SMA
76	Laki-laki	<21 tahun	1-5 tahun	SMA
77	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	SMA
78	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	Diploma

No	Jenis Kelamin	Umur	Lama Bekerja	Pendidikan
79	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
80	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
81	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
82	Laki-laki	<21 tahun	>5 tahun	SMA
83	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
84	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
85	Laki-laki	21-30 tahun	>5 tahun	Diploma
86	Perempuan	>40 tahun	1-5 tahun	Sarjana
87	Laki-laki	31-40 tahun	>5 tahun	Diploma
88	Perempuan	>40 tahun	1-5 tahun	SMA
89	Perempuan	>40 tahun	1-5 tahun	Diploma
90	Laki-laki	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
91	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	Sarjana
92	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	Diploma
93	Perempuan	21-30 tahun	1-5 tahun	SMA
94	Laki-laki	21-30 tahun	1-5 tahun	SMP
95	Perempuan	>40 tahun	1-5 tahun	SMP
96	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	Sarjana
97	Perempuan	21-30 tahun	>5 tahun	SMP
98	Laki-laki	21-30 tahun	>5 tahun	SMP
99	Laki-laki	>40 tahun	>5 tahun	SMA
100	Perempuan	>40 tahun	1-5 tahun	SMA
101	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	Diploma
102	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
103	Perempuan	<21 tahun	>5 tahun	Sarjana
104	Perempuan	<21 tahun	>5 tahun	SMA
105	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	Sarjana
106	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	Diploma
107	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	Sarjana
108	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	Diploma
109	Laki-laki	21-30 tahun	1-5 tahun	SMA
110	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
111	Laki-laki	31-40 tahun	>5 tahun	SMA
112	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	Sarjana
113	Perempuan	21-30 tahun	>5 tahun	Diploma
114	Laki-laki	<21 tahun	<1 tahun	SMA
115	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	Sarjana
116	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	Diploma
117	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	Sarjana
118	Laki-laki	31-40 tahun	1-5 tahun	SMA

No	Jenis Kelamin	Umur	Lama Bekerja	Pendidikan
119	Perempuan	31-40 tahun	>5 tahun	Diploma
120	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	Sarjana
121	Perempuan	>40 tahun	>5 tahun	Diploma
122	Perempuan	21-30 tahun	<1 tahun	SMP
123	Laki-laki	21-30 tahun	<1 tahun	SMA

## DATA KATEGORISASI

No	Insentif	KTG	Komitmen_Karyawan	KTG	Kinerja_Karyawan	KTG
1	22	Sedang	26	Sedang	50	Sedang
2	20	Sedang	32	Tinggi	37	Rendah
3	20	Sedang	24	Sedang	41	Sedang
4	17	Sedang	26	Sedang	48	Sedang
5	21	Sedang	22	Sedang	47	Sedang
6	18	Sedang	21	Rendah	48	Sedang
7	16	Rendah	28	Sedang	41	Sedang
8	21	Sedang	23	Sedang	43	Sedang
9	20	Sedang	21	Rendah	41	Sedang
10	20	Sedang	29	Sedang	40	Sedang
11	20	Sedang	24	Sedang	42	Sedang
12	24	Tinggi	29	Sedang	52	Tinggi
13	22	Sedang	24	Sedang	46	Sedang
14	18	Sedang	24	Sedang	37	Rendah
15	20	Sedang	34	Tinggi	39	Rendah
16	22	Sedang	22	Sedang	48	Sedang
17	19	Sedang	23	Sedang	37	Rendah
18	22	Sedang	26	Sedang	48	Sedang
19	21	Sedang	24	Sedang	41	Sedang
20	14	Rendah	21	Rendah	37	Rendah
21	17	Sedang	20	Rendah	39	Rendah
22	22	Sedang	20	Rendah	40	Sedang
23	19	Sedang	24	Sedang	43	Sedang
24	16	Rendah	30	Tinggi	45	Sedang
25	22	Sedang	23	Sedang	48	Sedang
26	19	Sedang	20	Rendah	40	Sedang
27	14	Rendah	24	Sedang	39	Rendah
28	18	Sedang	29	Sedang	42	Sedang
29	22	Sedang	24	Sedang	47	Sedang
30	17	Sedang	21	Rendah	42	Sedang
31	19	Sedang	21	Rendah	43	Sedang
32	23	Tinggi	26	Sedang	46	Sedang
33	14	Rendah	23	Sedang	38	Rendah
34	23	Tinggi	20	Rendah	41	Sedang
35	18	Sedang	22	Sedang	41	Sedang
36	18	Sedang	18	Rendah	31	Rendah
37	15	Rendah	21	Rendah	38	Rendah
38	16	Rendah	17	Rendah	31	Rendah

No	Insentif	KTG	Komitmen_Karyawan	KTG	Kinerja_Karyawan	KTG
39	16	Rendah	21	Rendah	34	Rendah
40	19	Sedang	25	Sedang	38	Rendah
41	23	Tinggi	25	Sedang	51	Sedang
42	18	Sedang	22	Sedang	41	Sedang
43	22	Sedang	28	Sedang	42	Sedang
44	23	Tinggi	26	Sedang	42	Sedang
45	22	Sedang	28	Sedang	46	Sedang
46	19	Sedang	26	Sedang	42	Sedang
47	17	Sedang	13	Rendah	25	Rendah
48	21	Sedang	21	Rendah	42	Sedang
49	15	Rendah	22	Sedang	32	Rendah
50	22	Sedang	25	Sedang	39	Rendah
51	20	Sedang	21	Rendah	44	Sedang
52	19	Sedang	20	Rendah	46	Sedang
53	21	Sedang	24	Sedang	46	Sedang
54	19	Sedang	24	Sedang	41	Sedang
55	20	Sedang	23	Sedang	41	Sedang
56	17	Sedang	32	Tinggi	49	Sedang
57	16	Rendah	25	Sedang	49	Sedang
58	15	Rendah	28	Sedang	50	Sedang
59	21	Sedang	23	Sedang	47	Sedang
60	19	Sedang	30	Tinggi	47	Sedang
61	18	Sedang	23	Sedang	46	Sedang
62	20	Sedang	24	Sedang	49	Sedang
63	24	Tinggi	27	Sedang	50	Sedang
64	22	Sedang	30	Tinggi	52	Tinggi
65	20	Sedang	24	Sedang	48	Sedang
66	17	Sedang	23	Sedang	38	Rendah
67	16	Rendah	19	Rendah	46	Sedang
68	21	Sedang	29	Sedang	53	Tinggi
69	21	Sedang	23	Sedang	49	Sedang
70	16	Rendah	20	Rendah	43	Sedang
71	20	Sedang	20	Rendah	43	Sedang
72	19	Sedang	19	Rendah	48	Sedang
73	20	Sedang	24	Sedang	41	Sedang
74	20	Sedang	25	Sedang	49	Sedang
75	18	Sedang	19	Rendah	47	Sedang
76	17	Sedang	26	Sedang	39	Rendah
77	17	Sedang	26	Sedang	43	Sedang
78	18	Sedang	28	Sedang	47	Sedang

No	Insentif	KTG	Komitmen_Karyawan	KTG	Kinerja_Karyawan	KTG
79	16	Rendah	25	Sedang	46	Sedang
80	23	Tinggi	29	Sedang	52	Tinggi
81	17	Sedang	28	Sedang	47	Sedang
82	17	Sedang	30	Tinggi	46	Sedang
83	24	Tinggi	24	Sedang	50	Sedang
84	23	Tinggi	30	Tinggi	51	Sedang
85	20	Sedang	22	Sedang	41	Sedang
86	24	Tinggi	30	Tinggi	55	Tinggi
87	24	Tinggi	27	Sedang	50	Sedang
88	15	Rendah	26	Sedang	47	Sedang
89	23	Tinggi	32	Tinggi	48	Sedang
90	24	Tinggi	28	Sedang	48	Sedang
91	23	Tinggi	30	Tinggi	51	Sedang
92	23	Tinggi	27	Sedang	53	Tinggi
93	19	Sedang	25	Sedang	50	Sedang
94	15	Rendah	25	Sedang	36	Rendah
95	23	Tinggi	30	Tinggi	54	Tinggi
96	20	Sedang	31	Tinggi	56	Tinggi
97	20	Sedang	19	Rendah	44	Sedang
98	23	Tinggi	20	Rendah	49	Sedang
99	18	Sedang	26	Sedang	41	Sedang
100	23	Tinggi	34	Tinggi	54	Tinggi
101	22	Sedang	30	Tinggi	55	Tinggi
102	21	Sedang	27	Sedang	49	Sedang
103	15	Rendah	25	Sedang	45	Sedang
104	15	Rendah	27	Sedang	40	Sedang
105	20	Sedang	30	Tinggi	52	Tinggi
106	23	Tinggi	30	Tinggi	53	Tinggi
107	20	Sedang	33	Tinggi	56	Tinggi
108	24	Tinggi	35	Tinggi	58	Tinggi
109	17	Sedang	30	Tinggi	39	Rendah
110	22	Sedang	22	Sedang	47	Sedang
111	22	Sedang	24	Sedang	48	Sedang
112	21	Sedang	32	Tinggi	49	Sedang
113	23	Tinggi	28	Sedang	50	Sedang
114	14	Rendah	20	Rendah	37	Rendah
115	24	Tinggi	36	Tinggi	58	Tinggi
116	21	Sedang	32	Tinggi	51	Sedang
117	19	Sedang	29	Sedang	52	Tinggi
118	22	Sedang	24	Sedang	47	Sedang

No	Insentif	KTG	Komitmen_Karyawan	KTG	Kinerja_Karyawan	KTG
119	23	Tinggi	30	Tinggi	53	Tinggi
120	21	Sedang	32	Tinggi	57	Tinggi
121	23	Tinggi	24	Sedang	53	Tinggi
122	23	Tinggi	23	Sedang	48	Sedang
123	15	Rendah	23	Sedang	46	Sedang

## HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,613
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.	2040,162 465 ,000

#### Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Insentif1			,745
Insentif2			,674
Insentif3			,756
Insentif4			,943
Insentif5			,890
Insentif6			,935
Komitmen1		,891	
Komitmen2		,812	
Komitmen3		,890	
Komitmen4		,818	
Komitmen5		,857	
Komitmen6		,664	
Komitmen7		,680	
Komitmen8		,621	
Komitmen9		,817	
Kinerja1	,571		
Kinerja2	,600		
Kinerja3	,841		
Kinerja4	,808		
Kinerja5	,621		
Kinerja6	,674		
Kinerja7	,865		
Kinerja8	,758		
Kinerja9	,720		
Kinerja10	,774		
Kinerja11	,915		
Kinerja12	,928		
Kinerja13	,907		
Kinerja14	,881		
Kinerja15	,834		
Kinerja16	,461		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

- a. Rotation converged in 4 iterations.

## HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,619
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.	2013,485 435 ,000

#### Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Insetif1			,744
Insetif2			,673
Insetif3			,754
Insetif4			,942
Insetif5			,891
Insetif6			,934
Komitmen1		,886	
Komitmen2		,811	
Komitmen3		,882	
Komitmen4		,825	
Komitmen5		,852	
Komitmen6		,679	
Komitmen7		,676	
Komitmen8		,626	
Komitmen9		,817	
Kinerja1	,571		
Kinerja2	,600		
Kinerja3	,840		
Kinerja4	,806		
Kinerja5	,609		
Kinerja6	,679		
Kinerja7	,872		
Kinerja8	,750		
Kinerja9	,724		
Kinerja10	,772		
Kinerja11	,916		
Kinerja12	,929		
Kinerja13	,907		
Kinerja14	,891		
Kinerja15	,840		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

## HASIL UJI RELIABILITAS

### **Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

#### **1. INSENTIF**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	6

#### **2. KOMITMEN KARYAWAN**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	9

#### **3. KINERJA KARYAWAN (TAHAP 1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	16

#### **4. KINERJA KARYAWAN (TAHAP 2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	15

## **HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT***

### **Correlations**

**Correlations**

		Insentif	Komitmen_Karyawan	Kinerja_Karyawan
Insentif	Pearson Correlation	1	,332**	,571**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	123	123	123
Komitmen_Karyawan	Pearson Correlation	,332**	1	,594**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	123	123	123
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,571**	,594**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	123	123	123

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

## PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel 2 (X1)	0,920
Reliabel 1 (X2)	0,925
Reliabel 2 (X1) x Reliabel 1 (X2)	0,851
SQRT	0,922
r hitung X1 dengan X2	0,332
a =	0,360

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel 2 (X1)	0,920
Reliabel 1 (Y)	0,957
Reliabel 2 (X1) x Reliabel 1 (Y)	0,880
SQRT	0,938
r hitung X1 dengan Y	0,571
b =	0,609

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel 2 (X2)	0,925
Reliabel 1 (Y)	0,957
Reliabel 2 (X2) x Reliabel 1 (Y)	0,885
SQRT	0,941
r hitung X2 dengan Y	0,594
c =	0,631

## HASIL UJI DISKRIMINAN

Variabel	AVE	Insentif	Komitmen_Karyawan	Kinerja Karyawan
Insentif	0,824	0,824	0,110	0,326
Komitmen_Karyawan	0,783	0,360	0,783	0,353
Kinerja Karyawan	0,760	0,609	0,631	0,760

## HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Frequencies

**Jenis\_Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	37,4	37,4	37,4
	Perempuan	77	62,6	62,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<21 tahun	24	19,5	19,5	19,5
	21-30 tahun	37	30,1	30,1	49,6
	31-40 tahun	38	30,9	30,9	80,5
	>40 tahun	24	19,5	19,5	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Masa\_Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	23	18,7	18,7	18,7
	1-5 tahun	34	27,6	27,6	46,3
	>5 tahun	66	53,7	53,7	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	22	17,9	17,9	17,9
	SMA	70	56,9	56,9	74,8
	Diploma	19	15,4	15,4	90,2
	Sarjana	12	9,8	9,8	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

## HASIL UJI DESKRIPTIF

### Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif	123	14,00	24,00	19,7073	2,81312
Komitmen_Karyawan	123	13,00	36,00	25,2927	4,23051
Kinerja_Karyawan	123	25,00	58,00	45,3171	6,08049
Valid N (listwise)	123				

## RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

<b><u>Insentif</u></b>		
Mi	=	19,71
Sdi	=	2,81
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 22,52$
Sedang	:	$16,89 \leq X < 22,52$
Rendah	:	$X < 16,89$

<b><u>Komitmen_Karyawan</u></b>		
Mi	=	25,29
Sdi	=	4,23
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 29,52$
Sedang	:	$21,06 \leq X < 29,52$
Rendah	:	$X < 21,06$

### **Kinerja\_Karyawan**

Mi	= 45,32
Sdi	= 6,08

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$

Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 51,40$
Sedang	: $39,24 \leq X < 51,40$
Rendah	: $X < 39,24$

## HASIL UJI KATEGORISASI

### Frequencies

**Insentif**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	25	20,3	20,3	20,3
	Sedang	78	63,4	63,4	83,7
	Rendah	20	16,3	16,3	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Komitmen\_Karyawan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	25	20,3	20,3	20,3
	Sedang	73	59,3	59,3	79,7
	Rendah	25	20,3	20,3	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Kinerja\_Karyawan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	15,4	15,4	15,4
	Sedang	83	67,5	67,5	82,9
	Rendah	21	17,1	17,1	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

## HASIL UJI NORMALITAS

### NPar Tests

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Insentif	Komitmen_Karyawan	Kinerja_Karyawan
N		123	123	123
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	19,7073	25,2927	45,3171
	Std. Deviation	2,81312	4,23051	6,08049
Most Extreme Differences	Absolute	,118	,108	,106
	Positive	,084	,108	,065
	Negative	-,118	-,070	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,305	1,196	1,172
Asymp. Sig. (2-tailed)		,066	,114	,128

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## HASIL UJI LINIERITAS

### Means

#### **Kinerja\_Karyawan \* Insentif**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Insentif	Between Groups	(Combined)	1634,931	10	163,493	6,368	,000
		Linearity	1472,715	1	1472,715	57,358	,000
		Deviation from Linearity	162,216	9	18,024	,702	,706
	Within Groups		2875,703	112	25,676		
	Total		4510,634	122			

#### **Kinerja\_Karyawan \* Komitmen\_Karyawan**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Komitmen_Karyawan	Between Groups	(Combined)	2239,267	20	111,963	5,028	,000
		Linearity	1590,570	1	1590,570	71,428	,000
		Deviation from Linearity	648,698	19	34,142	1,533	,090
	Within Groups		2271,367	102	22,268		
	Total		4510,634	122			

## HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Karyawan, Insentif <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 <sup>a</sup>	,510	,502	4,29207

- a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Karyawan, Insentif
- b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2300,015	2	1150,007	62,426	,000 <sup>a</sup>
	Residual	2210,619	120	18,422		
	Total	4510,634	122			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Karyawan, Insentif
- b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Coefficients<sup>b</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,898	3,134		3,477	,001		
	Insentif	,909	,146	,420	6,206	,000	,890	1,124
	Komitmen_Karyawan	,653	,097	,454	6,701	,000	,890	1,124

- a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

## HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Karyawan, Insentif <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs\_res

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,141 <sup>a</sup>	,020	,003	2,63085

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Karyawan, Insentif

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,705	2	8,353	1,207	,303 <sup>a</sup>
	Residual	823,641	119	6,921		
	Total	840,347	121			

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Karyawan, Insentif

b. Dependent Variable: abs\_res

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,599	1,923		1,351	,179
	Insentif	,123	,090	,132	1,371	,173
	Komitmen_Karyawan	-,068	,060	-,110	-1,145	,255

a. Dependent Variable: abs\_res

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (TAHAP 1)

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, <sup>a</sup> Jenis_Kelamin, Umur, Masa_Kerja	.	Enter
2	Insentif <sup>a</sup>	.	Enter
3	Komitmen_Karyawan <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,762 <sup>a</sup>	,580	,566	4,00578	,580	40,775	4	118	,000
2	,806 <sup>b</sup>	,649	,634	3,67829	,069	22,947	1	117	,000
3	,820 <sup>c</sup>	,673	,656	3,56629	,024	8,464	1	116	,004

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Masa\_Kerja
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Masa\_Kerja, Insentif
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Masa\_Kerja, Insentif, Komitmen\_Karyawan

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2617,171	4	654,293	40,775	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1893,463	118	16,046		
	Total	4510,634	122			
2	Regression	2927,643	5	585,529	43,277	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1582,991	117	13,530		
	Total	4510,634	122			
3	Regression	3035,294	6	505,882	39,775	,000 <sup>c</sup>
	Residual	1475,340	116	12,718		
	Total	4510,634	122			

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Masa\_Kerja
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Masa\_Kerja, Insentif
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Masa\_Kerja, Insentif, Komitmen\_Karyawan
- d. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	24,638	1,733		14,214 ,000
	Jenis_Kelamin	3,224	,848	,258	3,804 ,000
	Umur	1,773	,414	,297	4,283 ,000
	Masa_Kerja	1,479	,553	,189	2,676 ,009
	Pendidikan	2,372	,468	,326	5,067 ,000
2	(Constant)	14,934	2,576		5,796 ,000
	Jenis_Kelamin	2,834	,782	,226	3,621 ,000
	Umur	1,105	,405	,185	2,728 ,007
	Masa_Kerja	1,224	,510	,157	2,398 ,018
	Pendidikan	2,286	,430	,315	5,313 ,000
	Insentif	,654	,136	,303	4,790 ,000
3	(Constant)	11,698	2,734		4,278 ,000
	Jenis_Kelamin	2,611	,763	,209	3,424 ,001
	Umur	,879	,400	,147	2,197 ,030
	Masa_Kerja	1,079	,497	,138	2,169 ,032
	Pendidikan	1,751	,456	,241	3,841 ,000
	Insentif	,608	,133	,281	4,564 ,000
	Komitmen_Karyawan	,281	,096	,195	2,909 ,004

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (TAHAP 2)

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur, Masa_Kerja	.	Enter
2	Komitmen_Karyawan <sup>a</sup>	.	Enter
3	Insentif <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,762 <sup>a</sup>	,580	,566	4,00578	,580	40,775	4	118	,000
2	,784 <sup>b</sup>	,614	,598	3,85676	,034	10,295	1	117	,002
3	,820 <sup>c</sup>	,673	,656	3,56629	,059	20,835	1	116	,000

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Masa\_Kerja
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Masa\_Kerja, Komitmen\_Karyawan
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Masa\_Kerja, Komitmen\_Karyawan, Insentif

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2617,171	4	654,293	40,775	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1893,463	118	16,046		
	Total	4510,634	122			
2	Regression	2770,310	5	554,062	37,249	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1740,324	117	14,875		
	Total	4510,634	122			
3	Regression	3035,294	6	505,882	39,775	,000 <sup>c</sup>
	Residual	1475,340	116	12,718		
	Total	4510,634	122			

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Masa\_Kerja
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Masa\_Kerja, Komitmen\_Karyawan
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Masa\_Kerja, Komitmen\_Karyawan, Insentif
- d. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	24,638	1,733		14,214 ,000
	Jenis_Kelamin	3,224	,848	,258	3,804 ,000
	Umur	1,773	,414	,297	4,283 ,000
	Masa_Kerja	1,479	,553	,189	2,676 ,009
	Pendidikan	2,372	,468	,326	5,067 ,000
2	(Constant)	20,005	2,207		9,064 ,000
	Jenis_Kelamin	2,928	,821	,234	3,565 ,001
	Umur	1,451	,411	,243	3,530 ,001
	Masa_Kerja	1,286	,536	,165	2,401 ,018
	Pendidikan	1,731	,493	,238	3,511 ,001
	Komitmen_Karyawan	,332	,104	,231	3,209 ,002
3	(Constant)	11,698	2,734		4,278 ,000
	Jenis_Kelamin	2,611	,763	,209	3,424 ,001
	Umur	,879	,400	,147	2,197 ,030
	Masa_Kerja	1,079	,497	,138	2,169 ,032
	Pendidikan	1,751	,456	,241	3,841 ,000
	Komitmen_Karyawan	,281	,096	,195	2,909 ,004
	Insentif	,608	,133	,281	4,564 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan