

**PENGARUH INSENTIF DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. NASMOCO BAHANA MOTOR
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun oleh:

**Rahmadhani Shalikhah
14808141034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH INSENTIF DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. NASMOCO BAHANA MOTOR
YOGYAKARTA**

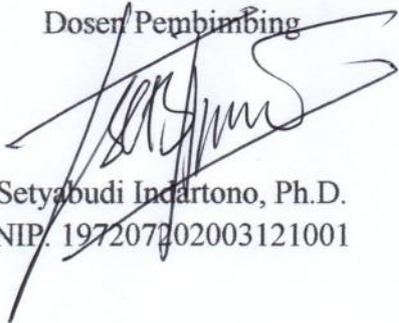
SKRIPSI

Oleh:
Rahmadhani Shalikhah
NIM. 14808141034

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 26 Februari 2018

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,
Dosen Pembimbing


Setyabudi Indartono, Ph.D.
NIP. 197207202003121001

PENGESAHAN

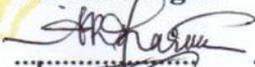
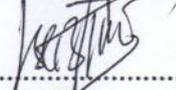
Skripsi yang berjudul:

PENGARUH INSENTIF DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NASMOCO BAHANA MOTOR YOGYAKARTA

Oleh:
Rahmadhani Shalikhah
NIM. 14808141034

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 14 Maret 2018 dan
dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, M.M.	Ketua Penguji		03-04-2018
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Sekretaris Penguji		03/04/2018
Farlianto, M.B.A.	Penguji Utama		21/3-2018

Yogyakarta, 4 April 2018
Fakultas Ekonomi

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 1983031 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmadhani Shalikhah

NIM : 14808141034

Jurusan/Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 14 Maret 2018

Yang menyatakan,



Rahmadhani Shalikhah

NIM. 14808141034

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu 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”

(Q. S Al Insyirah: 6-8)

“(ingatlah), ketika kamu meminta pertolongan pada Tuhanmu, lalu diperkenankan-Nya bagimu: Sesungguhnya aku akan mendatangkan bala bantuan kepadamu dengan seribu malaikat yang datang berturut-turut.”

(Q. S Al Anfal: 9)

“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

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT, dengan penuh rasa haru dan bahagia karya ini penulis persembahkan untuk:

Papah dan Mamah

Terima kasih atas semua kasih sayang, dukungan moril, doa-doa dan pengorbanan tanpa keluh kesah yang tidak kenal lelah.

Adikku

Terima kasih karena hidupku tidak sendiri lagi setelah kamu lahir. Kejarlah cita-citamu setinggi langit, *dik*.

Sahabat-sahabatku

Tiada kata terucap selain terima kasih yang sebesar-besarnya karena tanpa dukungan dan bantuannya, penyusun tidak dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

**PENGARUH INSENTIF DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. NASMOCO BAHANA MOTOR
YOGYAKARTA**

Oleh:
Rahmadhani Shalikhah
NIM. 14808141034

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta, (2) pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta, dan (3) pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta berjumlah 180 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta ($\beta = 0,567$; $p=0,000$; $R^2 = 31,1\%$), (2) komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta ($\beta = 0,520$; $p=0,000$; $R^2 = 26,9\%$); dan (3) insentif dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta (insentif $\beta = 0,444$; $p=0,000$; komitmen karyawan $\beta = 0,381$; $p=0,000$; dan $R^2 = 44,1\%$)

Kata kunci: Insentif, Komitmen Karyawan, dan Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF INCENTIVE AND EMPLOYEE COMMITMENT TO
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. NASMOCO BAHANA MOTOR
YOGYAKARTA**

By:

Rahmadhani Shalikhah
NIM 14808141034

ABSTRACT

This research aimed to know: (1) the influence of incentive towards employee performance of PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta, (2) the influence of employee commitment towards employee performance of PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta, and (3) the influence of incentive and employee commitment towards employee performance of PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.

This research was a causal associative research with quantitative approach. The populations of the research were 180 employees of PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. The data was obtained through questionnaire that the validity and reliability had been tested. The data analysis technique used was double regression.

The result of the research showed that: (1) the incentive had a positive influence towards the employee performance of PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta ($\beta = 0,567$; $p=0,000$; $R^2 = 31,1\%$) (2) the employee commitment had a positive influence towards the employee performance of PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta ($\beta = 0,520$; $p=0,000$; $R^2 = 26,9\%$); and (3) incentive and employee commitment had a positive influence towards employee performance of PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta (incentive $\beta = 0,444$; $p=0,000$; employee commitment $\beta = 0,381$; $p=0,000$; and $R^2 = 44,1\%$).

Keywords: Incentive, Employee Commitment, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta”, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

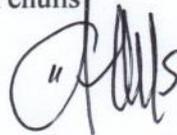
1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.

4. Farlianto, M.B.A., selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
5. Arum Darmawati, M.M., selaku Ketua Penguji terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Papah, mamah dan adik, beserta keluarga tercinta, terimakasih atas ketulusannya memberikan doa, motivasi, semangat, dan nasihat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
8. Yang terkasih Herdi Prasetya yang selalu tulus menemani dan memberikan semangat selama penyusunan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat tersayang Cindy, Bindy, Vivie, Pebri, Indra, Iqbal, yang selalu ada, membantu, memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman tersayang Apip, Upik, Lisna, Tea, Deby, Sita, terimakasih atas bantuan dan kebersamaannya selama ini.
11. Mahasiswa Manajemen angkatan 2014 kelas A dan kelas SDM, terima kasih atas dukungan dan semua kenangannya.

12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis



Rahmadhani Shalikhah
NIM. 14808141034

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Batasan Masalah.....	14
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15
BAB II. KAJIAN TEORI	16
A. Landasan Teori.....	16
1. Kinerja Karyawan.....	16
2. Insentif	20
3. Komitmen Karyawan.....	24
B. Penelitian Relevan.....	29
C. Kerangka Berpikir	30
D. Paradigma Penelitian.....	37
E. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III. METODE PENELITIAN	38
A. Desain Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Definisi Operasional Variabel.....	38
D. Populasi Penelitian	41

E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Instrumen Penelitian.....	42
G. Uji Instrumen	42
H. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
B. Hasil Penelitian	57
1. Analisis Deskriptif.....	58
2. Uji Prasyarat Analisis	64
3. Pengujian Hipotesis	67
C. Pembahasan.....	69
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	77
A. Simpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian.....	77
C. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

1. Rendahnya kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta Ditinjau Dari Indikator Kuantitas Kerja.....	3
2. Hasil Prasurvei Faktor-faktor yang Mengindikasikan Rendahnya Kinerja dalam Perusahaan.....	6
3. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Komitmen Kerja.....	11
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	42
5. Hasil Uji CFA	44
6. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha</i>	45
7. <i>Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity</i>	46
8. Hasil Uji Reliabilitas	47
9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja	60
12. Kategorisasi Variabel Insentif.....	61
13. Kategorisasi Variabel Komitmen Karyawan	62
14. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	63
15. Hasil Uji Normalitas	64
16. Hasil Uji Linieritas	65
17. Hasil Uji Multikolinieritas	65
18. Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	67
20. Ringkasan Hasil Hipotesis	69

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	37
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian	84
2. Data Validitas dan Reliabilitas	88
3. Data Penelitian	96
4. Data Karakteristik Responden.....	104
5. Data Kategorisasi	109
6. Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	114
7. Hasil Uji Validitas CFA Tahap II	115
8. Hasil Uji Reliabilitas	116
9. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	117
10. Perhitungan Diskriminan	118
11. Hasil Uji Karakteristik Responden	119
12. Hasil Uji Deskriptif	120
13. Rumus Perhitungan Kategorisasi	121
14. Hasil Uji Kategorisasi	123
15. Hasil Uji Normalitas	124
16. Hasil Uji Linieritas	125
17. Hasil Uji Multikolinieritas	126
18. Hasil Uji Heteroskedastisitas	127
19. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	128
20. Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	130

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 agar 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 fungsional adalah strategi SDM, jenis strategi ini berisi perekrutan sumber daya manusia, serta melakukan pengembangan SDM dan stafnya (Wirawan, 2009: 47-48).

Kebutuhan manusia dalam perusahaan sebagai karyawan 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, sedangkan kinerja buruk akan memberikan dampak negatif pada perusahaan.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan pentingnya kinerja karyawan adalah PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. PT. Nasmoco

Bahana Motor Yogyakarta merupakan dealer mobil di bawah jaringan Toyota Astra Motor (TAM). Dealer Nasmoco ini menjual mobil dengan merk Toyota yang menduduki penjualan tertinggi di negara ini. Di toko mobil *online* Toyota mempunyai penjualan tertinggi di tahun 2014 yaitu sebesar 30,2% di susul Honda sebesar 15,1% lalu Suzuki 13,6%, dan Daihatsu menempati urutan keempat yaitu mencapai 11,7% dari total penjualan (*Mobil123.com*). PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta terletak di Jl. Ringroad Selatan, Taman Tirto, Kasihan, Bantul memiliki karyawan sebanyak 180 karyawan, dan merupakan salah satu dari *founder dealer* utama PT. Toyota Astra Motor.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentuan keberhasilan organisasi atau instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya (Permana, 2016:2). Menurut Dharma (2009) seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat dilihat dengan indikator: (1) *quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan, (2) *quality of work*, yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan, dan (3) *timeliness*, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Namun pada kenyataannya, kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta masih rendah.

Rendahnya kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta ditinjau dari indikator kuantitas kerja pada divisi bagian mekanik, sales, dan admin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta Ditinjau Dari Indikator Kuantitas Kerja

Tahun	Mekanik			Sales			Admin		
	Target Volume Servis Mobil	Realisasi Volume Servis Mobil	Persentase	Target	Realisasi	Persentase	Kepuasan Pelanggan	Ketidakpuasan Pelanggan	Persentase
2014	7.558	6.750	89,3%	1.170	1.076	92,0%	3.028	193	6,4%
2015	8.123	7.373	90,8%	795	724	91,1%	4.666	235	5,0%
2016	8.256	8.455	102,4%	1.149	1.069	93,0%	4.411	215	4,9%
2017	7.912	7.545	95,4%	1.890	1.739	92,0%	4.329	320	7,4%
	Mean		94,5%	Mean		92,0%	Mean		5,9%

(Sumber: Data Sekunder PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta Tahun 2017)

Berdasarkan Tabel 1 di atas kinerja karyawan bagian mekanik memiliki rata-rata pencapaian target volume servis mobil sebesar 94,5%, dengan pencapaian target tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan perusahaan yaitu sebesar 100%. Dari tabel di atas dapat juga terlihat bahwa prestasi karyawan pada bagian mekanik ditentukan dari jumlah atau volume kendaraan yang masuk bengkel untuk melakukan servis. Rendahnya kinerja karyawan bagian *sales* memiliki rata-rata pencapaian target penjualan sebesar 92,0%, dengan pencapaian target tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan perusahaan yaitu sebesar 100%. Rendahnya kinerja karyawan bagian admin memiliki rata-rata ketidakpuasan pelanggan sebesar 5,9%. Adanya keluhan pelanggan tersebut terlihat bahwa karyawan pada bagian admin belum mampu menangani keluhan pelanggan dengan maksimal.

Kinerja karyawan ditunjukkan dari indikator kedua yaitu kualitas kerja. Selama ini hasil pelaksanaan kerja karyawan belum mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan pada bagian mekanik banyak yang memilih lembur agar target volume servis perusahaan tercapai. Namun kualitas kerja karyawan bagian *sales* belum dapat menyelesaikan dan bertanggung jawab dengan baik terhadap pekerjaannya. Sementara itu, pada karyawan bagian admin, agar kualitas kerjanya dapat meningkat dilakukan dengan beberapa strategi untuk menangani ketidakpuasan dan keluhan pelanggan. Strategi yang dilakukan bagian adalah melakukan pendekatan dengan para pelanggan. Misalnya: adanya pelanggan yang merasa tidak puas karena *part* yang dipesan sampai belum tersedia, maka pihak admin akan menjelaskan kondisi *part* tersebut dan kami memberitahukan bahwa perusahaan sedang mengusahakan untuk jalur lain agar *part* tersebut bisa di-*supply* sesegera mungkin.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator *timeliness* (ketepatan waktu). Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta ditinjau dari indikator *timeliness* (ketepatan waktu) diketahui bahwa kinerja karyawan bagian mekanik, *sales*, dan admin masih rendah, hal ini ditunjukkan dari banyaknya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang masih rendah yaitu kurangnya rasa pertanggungjawaban atas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka (Hasil wawancara dengan Manager PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta).

Selain itu, berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. Hal itu terlihat dengan masih adanya karyawan yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu karyawan sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketetapan perusahaan. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi perusahaan. Menurut keterangan dari Manager PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta diketahui bahwa selama ini rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas.

Hasil wawancara dengan Manager mengatakan bahwa selama ini karyawan bagian *sales* belum memiliki kesanggupan dalam bekerja berdasarkan waktu yang sudah ditentukan. Selama ini pada *personal selling* yang dilakukan oleh PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta adalah dengan mengarahkan *sales* menyebarkan undangan, undangan itu sendiri yang nantinya akan sebagai syarat untuk mendapatkan bonus yang lebih dari PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Kendala dari *personal selling* yaitu *sales* yang kurang mendekati diri kepada *customer*-nya karena pada saat *sales* menyebarkan undangan, *sales* tidak terjun langsung tetapi dengan cara menyebarkan melalui perantara. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki kesanggupan dalam bekerja berdasarkan waktu yang sudah ditentukan.

Menurut Mahmudi (2010:20) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi: personal/individual, kepemimpinan, tim, sistem, dan kontekstual (situasional). Selanjutnya peneliti melakukan pra survei mengenai faktor-faktor yang mengindikasikan rendahnya kinerja dalam perusahaan. Berikut data yang diambil dari 50 karyawan:

Tabel 2. Hasil Prasurvei Faktor-faktor yang Mengindikasikan Rendahnya Kinerja dalam Perusahaan

No	Faktor-faktor	Frekuensi	Persentase
1.	Kepuasan kerja	3	6,0%
2.	Insentif	12	24,0%
3.	Komitmen karyawan	9	18,0%
4.	Lingkungan kerja	3	6,0%
5.	Kedisiplinan	4	8,0%
6.	Kepemimpinan	6	12,0%
7.	Komunikasi	7	14,0%
8.	Stres Kerja	6	12,0%
Total		50	100,0%

(Sumber: Data Primer dari Hasil Survei dari PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta Tahun 2017)

Dari hasil pra survei tersebut dapat dilihat bahwa faktor tertinggi yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif dengan persentase 24,0%. Faktor kedua tertinggi adalah komitmen karyawan dengan persentase 18,0%. Kedua faktor inilah yang menjadi fokus utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini. Sementara itu, faktor kepuasan kerja, lingkungan kerja, kedisiplinan, kepemimpinan, komunikasi, dan stres kerja bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi rendahnya kinerja.

Hasil pra survei di atas sesuai dengan pendapat Panjaitan (2015:1) yang mengatakan bahwa salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja

karyawan dengan pemberian insentif. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi(Ichsan 2008:27). Berdasarkan indikator menurut Suwatno dan Priasan (2011:235), insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu: insentif material dan insentif non material. Insentif keuangan dapat berarti jumlah yang dibayarkan kepada karyawan, dalam bentuk pembayaran bulanan atau dalam bentuk lainnya yang berfungsi penghasilan tambahan kepada karyawan (Ali *et al*, 2012:46). Insentif keuangan tidak dapat memperoleh tanpa insentif moral. Nilai insentif moral yang tergantung pada posisi sosial dari organisasi (Al-Harhi dalam Hussain 2012:2029). Sosial pengakuan meliputi: perhatian pribadi yang biasanya diungkapkan secara lisan melalui ekspresi keprihatinan, konfirmasi dan harga untuk pekerjaan (Hussain 2012:2029).

Bentuk insentif yang diberikan oleh PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta kepada karyawannya adalah pemberian bonus terhadap penjualan yang dilakukan oleh karyawannya dan berupa komisi. Bonus yang diterima oleh karyawan besarnya beragam karena target penjualan setiap karyawan juga berbeda dalam setiap bulannya. Untuk *sales force* dan *sales counter*, insentif yang mereka terima berdasarkan penjualan unit yang dapat mereka jual. Jika target minimal yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai, maka mereka tidak akan mendapat insentif tambahan atau bonus target, namun tetap mendapat insentif pokok dari setiap unit yang terjual. Untuk *sales force* sendiri, perusahaan telah menetapkan standar penjualan yaitu 6 unit selama satu bulan. Jika target minimal 6 unit ini tidak tercapai selama dua bulan

berturut-turut maka karyawan tersebut akan terkena evaluasi, dan jika pada bulan ke-tiga target juga tidak tercapai maka akan terkena sanksi pemberhentian kerja. Untuk *sales counter*, memiliki target penjualan 8 unit dalam satu bulan. Jika target minimal 8 unit ini tidak dapat tercapai maka akan mendapatkan pembinaan dari perusahaan, seperti melakukan pelatihan tambahan. Hal ini merupakan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan.

Hasil wawancara dengan Manager mengatakan bahwa pemberian insentif secara material kepada para karyawan hanya berupa insentif kerja dalam bentuk uang saja. Pemberian insentif yang didapat selama tahun 2017 dengan besaran insentif yang tidak sama setiap bulannya, membuat karyawan merasa kurang puas apa yang telah diperoleh. Serta pemberian insentif non material masih rendahnya penghargaan yang diberikan karyawan dalam bentuk pujian atas hasil kerja yang dicapai. Ketidakpuasan karyawan dalam pembagian insentif akan menurunkan kinerja karyawan, dampak buruknya perusahaan akan sering kehilangan karyawan, kurangnya kerjasama dengan karyawan, serta sulitnya pencapaian tujuan perusahaan.

Sementara itu, pemberian insentif non material dapat diwujudkan dalam pemberian hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang. Menurut beberapa karyawan selama ini karyawan belum mendapatkan penghargaan dan pengakuan

terhadap tugas-tugas yang telah dijalankan. Selain itu, adanya kebijakan promosi belum sepenuhnya membantu dalam meningkatkan karir karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Abrivianto (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen karyawan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mowday dalam Sopiah (2008:155) komitmen kerja merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen karyawan adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen karyawan adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan yang baik, mampu membuat komitmen karyawan berupa kecintaan dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya tetap tinggi, sehingga para karyawannya akan selalu mendahulukan apa yang sudah dijanjikan terhadap perusahaan daripada demi kepentingan pribadi saja. Karyawan yang memiliki komitmen karyawan yang tinggi tentu saja akan memiliki keterlibatan yang tinggi dengan peranan pekerjaannya, artinya karyawan akan menerima dengan baik hampir semua pekerjaan yang diberikan pada dirinya dan bahkan bisa saja memberikan ide-ide baru bagi perusahaan untuk berkembang ke arah yang lebih baik. Sebaliknya pada perusahaan yang karyawannya tidak memiliki komitmen kerja yang tinggi tentu saja memiliki dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan menjadi kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, sering

terlambat dalam melakukan pekerjaan, kurangnya semangat kerja bahkan sering mangkir dalam pekerjaannya dan akhirnya menyebabkan tujuan dari perusahaan tersebut tidak tercapai.

Menurut Allen dan Meyer (1990) seorang karyawan yang memiliki komitmen karyawan yang tinggi terlihat dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Karyawan yang komitmen kerjanya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

Berdasarkan hasil pra survei dengan 50 karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta diketahui bahwa rendahnya komitmen kerja, diindikasikan dengan beberapa hal yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Komitmen Kerja

No	Indikator	Rendahnya Komitmen Kerja	F	Persentase
1	Afektif	1) Karyawan tidak bersedia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini	3	28,0%
		2) Karyawan tidak senang membicarakan perusahaan tempat bekerja kepada orang lain.	2	
		3) Karyawan merasa seolah-olah masalah perusahaan adalah masalah yang dihadapinya sendiri.	4	
		4) Karyawan tidak senang terlalu terikat dengan perusahaan	5	
2	Kelanjutan	1) Karyawan tidak takut meninggalkan organisasi.	4	26,0%
		2) Karyawan merasa dengan mudah untuk meninggalkan perusahaan ini.	3	
		3) Karyawan merasa malas untuk terus bekerja di perusahaan ini.	6	
3	Normatif	1) Karyawan berpikir untuk keluar dari perusahaan ini.	11	46,0%
		2) Karyawan tidak percaya untuk selalu setia kepada perusahaan.	8	
		3) Karyawan akan meninggalkan perusahaan ini jika mendapat tawaran dari perusahaan lain.	4	
Total			50	100%

(Sumber: Hasil Survei Tahun 2017)

Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 14 orang (28,0%) ditinjau dari komitmen afektif menyatakan bahwa karyawan tidak bersedia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini, karyawan tidak senang membicarakan perusahaan tempat bekerja kepada orang lain, karyawan merasa seolah-olah masalah perusahaan adalah masalah yang dihadapinya sendiri, dan karyawan tidak senang terlalu terikat dengan perusahaan. Ditinjau dari komitmen berkelanjutan diketahui bahwa sebanyak 13 orang (26%) menyatakan bahwa karyawan tidak takut meninggalkan organisasi, karyawan merasa dengan mudah untuk meninggalkan perusahaan ini, dan karyawan merasa malas untuk terus bekerja di perusahaan ini. Ditinjau dari komitmen normatif diketahui bahwa sebanyak 23 orang (46%) menyatakan bahwa

karyawan berpikir untuk keluar dari perusahaan ini, karyawan tidak percaya untuk selalu setia kepada perusahaan, dan karyawan akan meninggalkan perusahaan ini jika mendapat tawaran dari perusahaan lain. Berdasarkan hasil pra survey ini dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan masih rendah.

Menurut Manager PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta pada kenyataannya komitmen karyawan masih rendah. Hal ini terlihat dari belum adanya keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dalam diri karyawan. Beberapa karyawan yang memiliki keinginan atau perasaan untuk pindah/keluar, jika ada tawaran pekerjaan yang lebih ringan dan tidak seberat bekerja di perusahaan dengan penawaran gaji yang lebih tinggi. Hal ini juga menunjukkan kurangnya kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja di PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.

Karyawan juga belum memiliki keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta, ditunjukkan dari tidak adanya usaha untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. Dari wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan menyebutkan mereka dan rekan-rekan kerjanya juga belum memiliki keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Hal ini ditunjukkan dari tindakan karyawan yang terlihat bekerja dengan sebaik-baiknya ketika ada pengawasan dari atasan, akan tetapi pada saat tidak diawasi para karyawan akan bekerja dengan sekehendak hatinya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya yakin dan percaya pada perusahaan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja dan komitmen karyawan yang rendah, serta adanya pemberian insentif yang belum sesuai harapan karyawan, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Insentif dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar yang telah diuraikan sebelumnya di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta ditunjukkan dengan target penjualan yang belum tercapai dari target yang telah ditetapkan.
2. Karyawan belum mampu mematuhi peraturan yang berlaku di PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.
3. Selama ini karyawan bagian *sales* belum memiliki kesanggupan dalam bekerja berdasarkan waktu yang sudah ditentukan.
4. Kurangnya kerjasama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.
5. Pemberian insentif yang didapat selama tahun 2017 dengan besaran insentif yang tidak sama setiap bulannya, membuat karyawan merasa kurang puas apa yang telah diperoleh.
6. Komitmen karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta masih rendah.

7. Karyawan juga belum memiliki keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Hal ini dikarenakan adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja dan komitmen karyawan yang rendah, serta adanya pemberian insentif yang belum sesuai harapan karyawan.

D. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.

2. Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.
3. Pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan terhadap realita yang terjadi pada perusahaan yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam mengenai insentif, komitmen karyawan dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan 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 sama.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

- 1) Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
- 2) As'ad (2001:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Hasibuan (2006:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- 4) Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.
- 5) Mangkunegara (2011: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 6) Syamsi (2001:73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*.

- 7) Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran indikator kinerja dikemukakan oleh Dharma (2009: 83):

- 1) *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 2) *Quality of work*, yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

- 3) *Timeliness*, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

d. Efek Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2007: 319) kinerja karyawan berdampak pada hal-hal berikut ini:

- 1) Peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Karyawan mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kekaryawanan khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- 7) Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

2. Insentif

a. Definisi Insentif

Menurut Hasibuan (2008:118) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif dan

bagi hasil (*gainsharing*) dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi para pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi, karena keduanya merupakan pendekatan kompensasi yang memberi imbalan atas hasil kerja tertentu (Marwansyah, 2012:297).

b. Indikator Insentif

Menurut Suwatno dan Priasan (2011:235), indikator insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1) Insentif material

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

2) Insentif non material

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

c. Manfaat Insentif

Menurut Ranupandojo dan Husna (2012:162) tujuan pemberian insentif adalah:

- 1) Mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan.
- 2) Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktivitas.
- 3) Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja yang utuh.

- 4) Untuk meningkatkan output/kinerja.
- 5) Menambah penghasilan dari pegawai.

d. Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Suwatno dan Priasan Suwatno dan Priasan (2011: 236) faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1) Jabatan atau Kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai yaitu apabila jabatan kedudukan pegawai lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari pegawai yang lainnya.

2) Prestasi Kerja

Pegawai yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada pegawai yang memiliki prestasi yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka pegawai yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat di

dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar atau lebih baik.

3) Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan kepada pegawainya saja tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri, maka dari suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para pegawainya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

e. Efek Insentif

Menurut Gorda (2004:156) pemberian insentif dapat mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan, meningkatkan produktivitas. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Selain itu, menurut Siagian (2003:272) karyawan dapat terdorong bekerja secara produktif karena apabila kinerja mereka menguntungkan perusahaan, maka mereka akan memperoleh penghasilan tambahan, Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan seperasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikut

sertakan secara langsung dalam meningkat keberhasilan perusahaan dalam meraih keuntungan.

3. Komitmen Karyawan

a. Definisi Komitmen Karyawan

Menurut Luthans (2006: 249) komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen karyawan menurut Robbins (2003: 140), yaitu usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Allen and Meyer (1990: 1-18) menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya.

Komitmen karyawan adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi menurut Darlis (2002: 90).

b. Indikator Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk model komponen yang diajukan oleh Allen dan Meyer (1990: 3). Ketiga dimensi tersebut adalah:

1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Karyawan yang komitmen karyawannya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

2) Komitmen Kelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi, karena mereka

membutuhkannya. Luthans (2006: 243) mengemukakan komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

c. Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Karyawan

Luthans (2006: 250) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen karyawan pada diri karyawan yaitu:

- 1) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- 2) Memperjelas dan mengomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stres dan pelatihan, membentuk tradisi.
- 3) Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif.
- 4) Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- 5) Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

d. Faktor-faktor Komitmen Karyawan

Menurut Sopiah (2008:163) komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. David dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- 2) Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

e. Efek Komitmen Karyawan

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Karyawan yang kurang memiliki komitmen dapat berdampak pada penurunan kinerja ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab

terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

B. Penelitian Relevan

1. Rizki, dkk (2013), judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing 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%.
2. Ghofur, dkk (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Banyuwangi Motor Genteng”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan Dealer Banyuwangi motor Genteng, 2) ada pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Banyuwangi motor Genteng, dan 3) ada pengaruh variabel insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Banyuwangi motor.
3. Kurniawan (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF (*Federal*

International Finance) Group Member Of Astra Cabang Manado”. Hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yang meliputi: insentif dan komitmen karyawan.

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2005:117), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Motivasi karyawan untuk mendapatkan uang akan mendorong karyawan dalam berkompetisi menjadi yang terbaik, hal ini memberikan pengaruh baik pada perusahaan. Pemberian insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda berdasarkan kinerja terbaik, sehingga hal ini akan memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik. Kinerja yang baik akan mempermudah perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Bentuk insentif yang diberikan oleh PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta kepada karyawannya adalah pemberian bonus terhadap penjualan yang dilakukan oleh karyawannya dan berupa komisi. Bonus yang diterima oleh karyawan besarnya beragam karena target penjualan setiap karyawan juga berbeda dalam setiap bulannya. Untuk *sales force* dan *sales counter*, insentif yang mereka terima berdasarkan penjualan unit

yang dapat mereka jual. Jika target minimal yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai, maka mereka tidak akan mendapat insentif tambahan atau bonus target, namun tetap mendapat insentif pokok dari setiap unit yang terjual. Untuk *sales force* sendiri, perusahaan telah menetapkan standar penjualan yaitu 6 unit selama satu bulan. Jika target minimal 6 unit ini tidak tercapai selama dua bulan berturut-turut maka karyawan tersebut akan terkena evaluasi, dan jika pada bulan ke-tiga target juga tidak tercapai maka akan terkena sanksi pemberhentian kerja. Untuk *sales counter*, memiliki target penjualan 8 unit dalam satu bulan. Jika target minimal 8 unit ini tidak dapat tercapai maka akan mendapatkan pembinaan dari perusahaan, seperti melakukan pelatihan tambahan. Hal ini merupakan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan.

Pemberian insentif non material dapat diwujudkan dalam pemberian hadiah-hadiah atau kenikamatan-kenikmatan, kesejahteraan reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang. Menurut beberapa karyawan selama ini karyawan belum mendapatkan penghargaan dan pengakuan terhadap tugas-tugas yang telah dijalankan. Selain itu, adanya kebijakan promosi belum sepenuhnya membantu dalam meningkatkan karir karyawan.

Pemberian insentif secara material kepada para pegawai hanya berupa insentif kerja dalam bentuk uang saja. Pemberian insentif yang didapat selama tahun 2017 dengan besaran insentif yang tidak sama setiap bulannya, membuat karyawan merasa kurang puas apa yang telah diperoleh. Serta pemberian insentif non material masih rendahnya penghargaan yang diberikan karyawan dalam bentuk pujian atas hasil kerja yang dicapai. Ketidakpuasan karyawan dalam pembagian insentif akan menurunkan kinerja karyawan, dampak buruknya perusahaan akan sering kehilangan karyawan, kurangnya kerjasama dengan karyawan, serta sulitnya pencapaian tujuan perusahaan.

Panjaitan (2015: 1) mengemukakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun dapat pula diberikan kepada kelompok, insentif biasanya diberikan sebagai imbalan atas perilaku kerja individual. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat material maupun non material sangat baik bagi instansi jika diterapkan untuk karyawan karena berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja

Komitmen organisasi merupakan tanggapan afektif terhadap organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan komitmen organisasi dalam bentuk yang berbeda namun memiliki kesamaan arti. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi

dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerja dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Allen dan Meyer (1990: 1) seorang karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi terlihat dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Karyawan yang komitmen kerjanya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atau promosi atau benefit. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

Komitmen organisasi karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta pada kenyataannya masih rendah. Hal ini terlihat dari belum adanya keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dalam diri karyawan. Beberapa karyawan yang memiliki keinginan atau perasaan untuk pindah/keluar, jika ada tawaran pekerjaan yang lebih ringan dan tidak seberat bekerja di perusahaan dengan penawaran gaji yang lebih tinggi. Beberapa karyawan akan tetap bertahan atau tetap bekerja jika kesejahteraan/gajinya ditingkatkan/sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini juga menunjukkan kurangnya kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja di PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.

Dengan demikian komitmen karyawan mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut akan bekerja dengan maksimal. Pendapat tersebut didukung oleh pendapat Luthans (2006: 224) menyatakan bahwa baik penelitian masa lalu maupun penelitian terakhir mendukung adanya pengaruh dari komitmen karyawan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9). Maka peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun perusahaan.

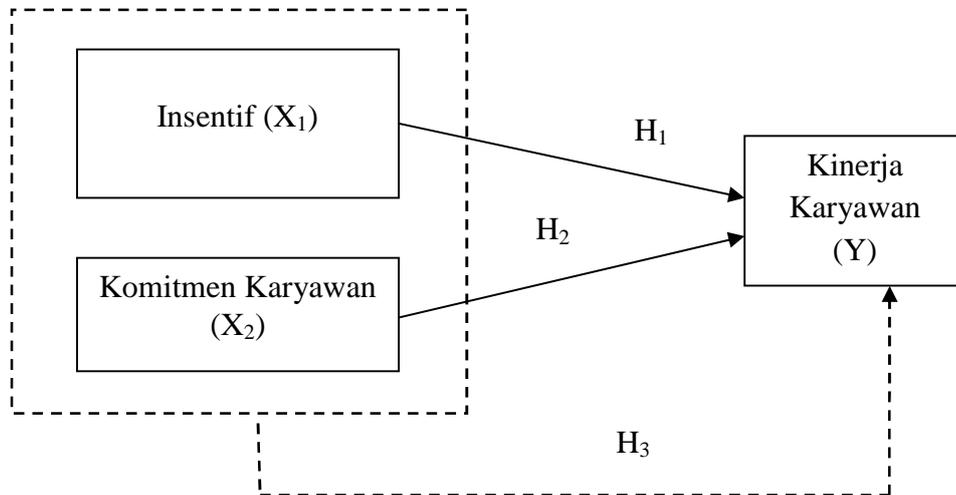
Menurut Dharma (2009: 83) seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat dilihat dengan indikator: (1) *quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, (2) *quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, dan (3) *timeliness*, yaitu kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi yang dapat dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan. Namun pada kenyataannya, kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta masih rendah.

Rendahnya kinerja karyawan belum mampu mematuhi peraturan yang berlaku di PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Hal itu terlihat dengan masih adanya karyawan yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu karyawan sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Selain itu, karyawan bagian *sales* belum memiliki kesanggupan dalam bekerja berdasarkan waktu yang sudah ditentukan. Selama ini pada *personal selling* yang dilakukan oleh PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta adalah dengan mengarahkan *sales* menyebarkan undangan, undangan itu sendiri yang nantinya akan sebagai syarat untuk

mendapatkan bonus yang lebih dari PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Kendala dari *personal selling* yaitu *sales* yang kurang mendekati diri kepada *customer*-nya karena pada saat *sales* menyebarkan undangan, *sales* tidak terjun langsung tetapi dengan cara menyebarkan melalui perantara. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki kesanggupan dalam bekerja berdasarkan waktu yang sudah ditentukan.

Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor pemberian insentif dan faktor komitmen kerja. Siagian (2003: 268) 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. Pemberian insentif menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dari karyawan lainnya. Disisi lain 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 keberhasilan perusahaan.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.

H₂: Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.

H₃: Insentif dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu insentif dan komitmen karyawan terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2018-Februari 2018.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Rivai (2011:309), kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam

penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Dharma (2009: 83):

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- b. *Quality of work*, yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- c. *Timeliness*, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah insentif dan komitmen karyawan.

a. Insentif (X_1)

Insentif adalah pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam mencapai tujuan instansi. Dalam mengukur variabel insentif, indikator yang digunakan berasal dari Suwatno dan Priasan (2011:235), indikator insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu insentif material dan insentif non material.

1) Insentif material

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

2) Insentif non material

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

b. Komitmen Karyawan (X_2)

Komitmen karyawan adalah keinginan untuk bertahan dalam organisasi, kesamaan nilai-nilai organisasi, kesamaan tujuan organisasi, dan keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi. Pengukuran komitmen karyawan menggunakan 3 indikator yang diadopsi dari Allen dan Meyer (1990: 3) yang meliputi:

1) Komitmen afektif dalam penelitian ini diukur dengan mengetahui tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dan penerimaan nilai-nilai perusahaan.

2) Komitmen berkesinambungan dalam penelitian ini diukur melalui persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan perusahaan.

3) Komitmen normatif dalam penelitian ini diukur melalui perasaan-perasaan karyawan tentang kesetiaan terhadap perusahaan dan keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan.

D. Populasi Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006: 223). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta berjumlah 180 orang. Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 180 orang, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Ferdinan (2006: 227) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2012: 45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. SS : Sangat setuju skor 4
2. S : Setuju skor 3
3. TS : Tidak setuju skor 2
4. STS : Sangat tidak setuju skor 1

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner. Adapun kisi-kisi instrumental ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No.	Sumber
Kinerja Karyawan	1. Kuantitas Kerja	1,2	Dharma (2009)
	2. Kualitas Kerja	3,4	
	3. <i>Timeliness</i>	5,6,7	
Insentif	1. Insentif Material	1,2,3	Suwatno dan Priasan (2011:235)
	2. Insentif Non Material	4,5,6	
Komitmen Karyawan	1. Afektif	1,2,3,4,5,6,7,8	Allen dan Meyer (1990)
	2. Berkelanjutan	9,10,11,12,13,14,15,16	
	3. Normatif	17,18,19,20,21,22,23,24	

G. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu instrument. Kuesioner ini diujicobakan pada 180 orang responden yang termasuk pada populasi penelitian. Uji instrumen pada penelitian menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghiselli, *et al.* dalam Jogiyanto, 2011 : 38). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat

ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji *construct validity*. Uji validitas konstruk yang digunakan adalah uji *convergent validity* dan *divergent validity*.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 (0,5) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan 0,5 berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji CFA

No	Variabel	Item	1	2	3
1	Insentif	Insentif1		0,845	
		Insentif2		0,723	
		Insentif3		0,834	
		Insentif4		0,873	
		Insentif5		0,855	
		Insentif6		0,836	
2	Komitmen Karyawan	KO1	0,705		
		KO2	0,542		
		KO3	0,692		
		KO4	0,698		
		KO5	0,629		
		KO6	0,614		
		KO7	0,267		
		KO8	0,779		
		KO9	0,533		
		KO10	0,729		
		KO11	0,607		
		KO12	0,616		
		KO13	0,459		
		KO14	0,635		
		KO15	0,577		
		KO16	0,695		
		KO17	0,617		
		KO18	0,635		
		KO19	0,712		
		KO20	0,577		
		KO21	0,302		
		KO22	0,673		
		KO23	0,703		
		KO24	0,547		
3	Kinerja Karyawan	KK1			0,760
		KK2			0,686
		KK3			0,643
		KK4			0,763
		KK5			0,753
		KK6			0,688
		KK7			0,598

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat tiga butir pertanyaan yang gugur yaitu komitmen karyawan 7, 13, dan 21 karena memiliki nilai

loading factor di bawah 0,5. Tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada variabel insentif sebesar 0,828; variabel komitmen karyawan sebesar 0,606; dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,699; sehingga nilai ini menunjukkan bahwa variabel/konstruk berbeda. *AVE value* ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Insentif	3,02	0,50	0,828	0,917		
Komitmen Kerja	2,78	0,27	0,606	0,311***	0,928	
Kinerja Karyawan	2,97	0,49	0,699	0,549***	0,526***	0,843

Sumber : Data primer yang diolah 2017
 Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

b. *Divergent Validity*

Divergent validity digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Divergen validity* diukur dengan nilai korelasi untuk melihat antar variabel saling berhubungan atau tidak, dan *dicriminant validity* untuk menaksir konstruk mana yang saling

tumpang tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959). Nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

Tabel 7. Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity

Variabel	AVE	Insentif	Komitmen karyawan	Kinerja Karyawan
Insentif	0,828	0,828	0,097	0,301
Komitmen Karyawan	0,606	0,337	0,606	0,276
Kinerja Karyawan	0,699	0,624	0,594	0,699

Keterangan:

Nilai AVE ditunjukkan pada kolom 1

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,8; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Michael dalam Jogiyanto (2011: 38) mendefinisikan reliabilitas suatu pengukur sebagai konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara berurutan. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan model *cronbach alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Nunnaly dalam Jogiyanto (2011:55) mengusulkan nilai reliabilitas 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar (*basic research*) diargumentasikan bahwa meningkatkan reliabilitas melebihi nilai 0,80 sering dianggap terlalu tinggi.

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach`s alpha* masing-masing variabel disajikan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach`s alpha</i>	Keterangan
1	Insentif	0,917	Reliabel
2	Komitmen Karyawan	0,928	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,843	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 23. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X > M + SD$
- b. Sedang : $M - SD < X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Sebelumnya dilakukan uji regresi berganda akan dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu.

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak.

b) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $< level\ of\ significant$ ($=0,05$), sebaliknya H_a diterima.

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 korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

b. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

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

jenis kelamin dan lama bekerja. Pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Bekerja} + R \dots \dots \dots (I)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Bekerja} + \beta_3 X_1 + R \dots \dots \dots (II)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Bekerja} + \beta_3 X_2 + R \dots \dots \dots (III)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Bekerja} + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + R (IV)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- c : Konstanta
- β_{1-6} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen
- X₁ : Insentif
- X₂ : Komitmen Karyawan
- R : Residual

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 (β). 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. Uji Delta Koefisien Determinasi (R^2)

Delta koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (R^2) yang kecil disebabkan adanya varians *error* yang semakin besar. Varians *error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians *error*. Varians *error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/ pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Delta koefisien determinasi (R^2) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS *United Nation Population Fund* (2015: 102)).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Nasmoco

PT Nasmoco adalah perusahaan otomotif yang tidak hanya berfokus pada penjualan unit mobil saja melainkan pada pelayanan purna jual yaitu jasa bengkel (perbaikan kendaraan) dan *spare part* (penyedia suku cadang). PT Nasmoco Pemuda berdiri pada tanggal 1 MEI 1996 yang merupakan anak perusahaan PT New Ratna Motor didirikan atas dasar kesamaan visi, cara pandang serta kebulatan tekad dari Bapak AH. Budi (alm), Bapak Hadi Soejanto (alm), Bapak Bambang Budi Hariono (alm) dan Bapak H. Zoebaidi Maksoem menghasilkan kesempatan untuk mendirikan PT. Ratna Dewi Motor pada tanggal 1 April 1961 yang merupakan cikal bakal PT. Ratna Motor.

Seiring dengan perkembangan usaha ini, pada tanggal 1 April 1972 PT, Ratna Dewi Motor *Company* menempati gedung baru di Jl. Pemuda 72 Semarang dan pada tanggal 30 Agustus 1972 PT. Ratna Dewi Motor *Company* ditunjuk sebagai dealer utama PT. Toyota Astra Motor untuk wilayah Jawa Tengah-DIY, untuk membuat perusahaan lebih responsif serta menciptakan dinamisasi berorganisasi PT. Ratna Dewi Motor

Company mengubah nama menjadi PT. New Ratna Motor pada tanggal 22 Desember 1973.

Pada tahun 1974 PT. New Ratna Motor mulai mengembangkan usahanya dengan mendirikan *dealer- dealer* cabang di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. New Ratna Motor sampai saat ini telah mendirikan 22 cabang Toyota dengan layanan penjualan, bengkel, dan penyedia suku cadang (*VSP-Vehicle Servis and Part*). Nama Nasmoco merupakan singkatan dari *New Asiatik Motor Company* dan termasuk dalam anak perusahaan PT. New Ratna Motor.

Berikut ini merupakan perjalanan jaringan Nasmoco dari tahun ke tahun hingga menjadi 22 (dua puluh dua) cabang :

- 1961: Perjalanan direksi PT. Ratna Dewi Motor dimulai dari bangunan di Jl. MH. Thamrin.
- 1972: PT. Ratna Dewi Motor memiliki keinginan untuk menawarkan Jasa Pelayanan Purna Jual (pelayanan bengkel dan suku cadang) di samping jasa penjualan unit.
- 1974: Berdirinya cabang baru di Yogyakarta diawali dengan diresmikannya CV Mataram yang terletak di Jl. Sala 163, pada tanggal 22 Mei 1974.
- 1976: Lahirnya CV Jati Motor, *dealer* Toyota untuk *Ex* Karasidenan Pati didirikan di Jl. AKBP Kusumadya, Kudus.

- 1977: Cikal bakal berdirinya PT.Nasmoco Magelang adalah CV. Rio Motor pada tanggal 20 Agustus 1977.
- 1978: Didirikannya PT. Nasmoco Cilacap pada tanggal 15 April 1978. Masih ditahun yang sama setelah berdirinya PT. Nasmoco Cilacap, di Pekalongan didirikan dealer baru PT. Chandra Prtama Motor.
- 1980: PT. Nasmoco Salatiga berdiri di Jl. Diponegoro 171 Salatiga.
- 1996: PT. Nasmoco Pemuda Semarang berdiri menempati Jl. Pemuda 72 Semarang pada tanggal 1 Mei 1996.
- 2003: PT. Nasmoco Janti berdiri menempati gedung di Jl. Ringroad Timur 58 A, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta. PT. Nasmoco Majapahit berdiri menempati Gedung di Jl. Raya Solo Permai No. 1, Solo Baru Sukoharjo.
- 2005: PT. Nasmoco Gombel berdiri menempati gedung baru di Jl. Setiabudi 22 Semarang.
- 2010: Pada tanggal 20 Oktober 2010, PT. Nasmoco Kaligawe menempati gedung baru di lokasi yang sama Jl. Raya Kaligawe KM 5, Semarang. Di tahun 2010 didirikan Nasmoco Karanganyar (pusat bodi dan cat) menempati gedung di Jl. Ring Road Mojosongo, Sroyo, Karanganyar.
- 2012: Berdirilah Nasmoco Bantul atau PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta pada tanggal 11 April 2012 di Jl. Ring Road Selatan, Taman Tirto, Bantul.

2014: Nasmoco Siliwangi berdiri di Jl. Jend Sudirman No. 291 Puspogawang, Semarang pada tanggal 29 Oktober 2014. Nasmoco Ringroad berdiri di Jl. Raya Ringroad Utara Mojosongo,

2016: Nasmoco Pati berdiri di Jl. Raya pati pada tanggal 25 April 2016 di Jl. Raya Pati, Juwang, Sidorejo. Nasmoco Klaten berdiri pada tanggal 2 November 2016 di Jl. Raya Klaten-Solo, Belang Wetan, Klaten.

2. Visi, Misi, Catur Marga dan Budaya PT. Nasmoco

a. Visi

Menjadi pelaku bisnis di jaringan otomotif yang profesional, berkualitas dan sebagai pemimpin pasar era global.

b. Misi

Meningkatkan profesionalisme karyawan dengan berbasis teknologi modern untuk memberikan totalitas kepuasan pelanggan dan menghasilkan keuntungan optimal bagi pemegang saham. Terus berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta ikut berperan dalam kepedulian lingkungan dan sosial.

c. Catur Marga

- 1) Perusahaanku adalah ladangku.
- 2) Pembaharuan untuk kemajuan.
- 3) Hari ini saya harus lebih baik dari pada kemarin.
- 4) Kemajuan perusahaan adalah kesejahteraan bagi karyawan.

d. Nilai Budaya

- 1) Apel pagi sebelum bekerja yang berisi doa pagi, saling sapa, pengumuman dan menyanyikan Mars Nasmoco.
- 2) Setiap awal bulan diadakan apel akbar.
- 3) Lebih mengutamakan *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dari pada *punishment* atau hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan.
- 4) Berorientasi pada kepuasan pelanggan.
- 5) Jika ada masalah segera di *follow up* atau ditindaklanjuti untuk mencari solusinya.
- 6) Komunikasi dengan intensitas tinggi untuk mengurangi *miss undrstanding*.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta, (2) pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta, dan (3) pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta berjumlah 180 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT.

Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	84	46,7
Perempuan	96	53,3
Jumlah	180	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 46,7% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas

yang menjadi karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki (46,7%).

2) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	38	21,1
Diploma	65	36,1
S1	77	42,8
Jumlah	180	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 21,1%, karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 36,1%, dan karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 42,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta berpendidikan S1 (42,8%).

3) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-25 tahun	34	18,9
26-30 tahun	40	22,2
31-35 tahun	59	32,8
>35 tahun	47	26,1
Jumlah	180	100,0

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 21-25 tahun sebanyak 18,9%, karyawan yang berusia antara 26-30 tahun sebanyak 22,2%, karyawan yang berusia antara 31-35 tahun 32,8%, dan karyawan yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 26,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta berusia antara 31-35 tahun (32,8%).

4) Lama Kerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	41	22,8
1-5 tahun	43	23,9
6-10 tahun	51	28,3
>10 tahun	45	25,0
Jumlah	180	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan lama kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 22,8%, karyawan dengan lama kerja antara 1-5 tahun sebanyak 23,9%, karyawan dengan lama kerja antara 6-10 tahun 28,3%, dan karyawan dengan lama kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 25,0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta dengan lama kerja 6-10 tahun (28,3%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi: insentif, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Insentif

Hasil analisis deskriptif pada variabel insentif diperoleh nilai minimum sebesar 10,00; nilai maksimum sebesar 24,00; mean sebesar 18,1222; dan standar deviasi sebesar 2,99470. Selanjutnya variabel insentif dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel insentif terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel insentif disajikan pada Tabel 13 berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Insentif

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 21,12$	26	14,4
Sedang	$15,13 < X < 21,12$	119	66,1
Rendah	$X < 15,13$	35	19,4
Jumlah		180	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai insentif dalam kategori tinggi sebanyak 14,4%, karyawan yang menilai insentif dalam kategori sedang sebanyak 66,1%, dan

karyawan yang menilai insentif dalam kategori rendah sebanyak 19,4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menilai insentif dalam kategori sedang yaitu ada 66,1%.

2) Komitmen Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 44,00; nilai maksimum sebesar 74,00; mean sebesar 58,4222; dan standar deviasi sebesar 5,62909. Selanjutnya variabel komitmen karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen karyawan terdiri dari 21 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel komitmen karyawan disajikan pada Tabel 14 berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Komitmen Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 64,05$	25	13,9
Sedang	$52,79 < X < 64,05$	134	74,4
Rendah	$X < 52,79$	21	11,7
Jumlah		180	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan komitmen karyawan dalam kategori tinggi sebanyak 13,9%, karyawan yang menilai komitmen karyawan dalam kategori sedang sebanyak 74,4%, dan karyawan yang merasakan komitmen karyawan dalam kategori rendah sebanyak 11,7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas

karyawan merasakan komitmen karyawan dalam kategori sedang yaitu ada 74,4%.

3) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 13,00; nilai maksimum sebesar 28,00; mean sebesar 20,7556; dan standar deviasi sebesar 3,44732. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 7 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada Tabel 15 berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	X ≥ 24,20	29	16,1
Sedang	17,31 < X < 24,20	119	66,1
Rendah	X < 17,31	32	17,8
Jumlah		180	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 16,1%, karyawan dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 66,1%, dan karyawan dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 17,8%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu ada 66,1%.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Insentif	0,079	Normal
Komitmen karyawan	0,339	Normal
Kinerja Karyawan	0,144	Normal

Sumber: Data Primer 2018

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Ali Muhson, 2005: 58).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166).

Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Insentif	0,540	Linier
Komitmen karyawan	0,406	Linier

Sumber: Data primer 2018

Hasil uji linieritas pada Tabel 17 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 18 di bawah ini:

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Insentif	0,903	1,107	Non Multikolinieritas
Komitmen karyawan	0,903	1,107	Non Multikolinieritas

Dari Tabel 18 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Insentif	0,911	Non Heteroskedastisitas
Komitmen karyawan	0,602	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 19 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini

berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 ()	Model 2 ()	Model 3 ()	Model 4 ()
Jenis Kelamin	0,070	0,041	0,046	0,029
Pendidikan	0,054	0,003	0,051	0,011
Usia	0,100	0,189*	0,079	0,154*
Lama Kerja	-0,161	-0,123	-0,128	-0,107
Insentif		0,567***		0,444***
Komitmen karyawan			0,520***	0,381***
R ²	0,018	0,329***	0,287***	0,459***
R ²	0,018	0,311	0,269	0,441

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Berdasarkan Tabel 20 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta () sebesar 0,567 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan (R^2) sebesar 0,311 atau 31,1%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila insentif meningkat; maka kinerja karyawan meningkat.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta () sebesar 0,520 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan (R^2) sebesar 0,269 atau 26,9%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila komitmen karyawan meningkat; maka kinerja karyawan meningkat.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta () pada variabel insentif sebesar 0,444 dan $p=0,000$; dan koefisien beta () pada variabel komitmen karyawan sebesar 0,381 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan insentif dan komitmen karyawan

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Kontribusi pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan (R^2) sebesar 0,441 atau 44,1%.

Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.	Terbukti
2.	Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.	Terbukti
3.	Insentif dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.	Terbukti

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,567 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan (R^2) sebesar 0,311 atau 31,1%. Nilai koefisien

regresi positif menunjukkan bahwa apabila insentif meningkat; maka kinerja karyawan meningkat.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Menurut Hasibuan (2008:118) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif dan bagi hasil (*gainsharing*) dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi para pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi, karena keduanya merupakan pendekatan kompensasi yang memberi imbalan atas hasil kerja tertentu (Marwansyah, 2012:297).

Berdasarkan indikator menurut Suwatno dan Priasan (2011:235), insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu: insentif material dan insentif non material. Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada pegawai atau orang lain dalam bentuk uang. Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikamatan-kenikmatan, kesejahteraan reputasi atau kemulian yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik sudah sewajarnya mendapatkan insentif yang baik dan positif. Insentif positif adalah daya perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan cara

memberikan hadiah, baik berupa materil maupun non material. Sedangkan karyawan yang kurang berprestasi atau bekerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan dapat diberikan insentif yang bersifat negatif. Insentif negatif adalah gaya perangsang dengan memberikan acaman hukuman kepada karyawan yang berprestasi kerjanya dibawah prestasi standar.

Insentif material dan non material dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya pemberian insentif karyawan mendapatkan perhatian khusus sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dan dapat mengembangkan kemampuan mereka semaksimal mungkin. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian gaji, upah, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada saat karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif dirasa sangat penting bagi karyawan mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kerjanya.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki, dkk (2013), judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan

Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing 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%.

2. Pegaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,520 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan (R^2) sebesar 0,269 atau 26,9%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila komitmen karyawan meningkat, maka kinerja karyawan meningkat.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen karyawan. Menurut Mowday dalam Sopiah (2008:155) komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen karyawan adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen karyawan adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan yang baik, mampu membuat komitmen karyawan berupa kecintaan dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya tetap tinggi, sehingga para karyawannya akan selalu mendahulukan apa yang sudah dijanjikan terhadap perusahaan daripada demi kepentingan pribadi saja. Karyawan yang memiliki komitmen karyawan yang tinggi tentu saja akan memiliki keterlibatan yang tinggi dengan peranan pekerjaannya, artinya karyawan akan menerima dengan baik hampir semua pekerjaan yang diberikan pada dirinya dan bahkan bisa saja memberikan ide-ide baru bagi perusahaan untuk berkembang kearah yang lebih baik. Sebaliknya pada perusahaan yang karyawannya tidak memiliki komitmen karyawan yang tinggi tentu saja memiliki dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan menjadi kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, sering terlambat dalam melakukan pekerjaan, kurangnya semangat kerja bahkan sering mangkir dalam pekerjaannya dan akhirnya menyebabkan tujuan dari perusahaan tersebut tidak tercapai.

Menurut Allen dan Meyer (1990) seorang karyawan yang memiliki komitmen karyawan yang tinggi terlihat dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Karyawan yang komitmen karyawannya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk

membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF (*Federal International Finance*) Group Member Of Astra Cabang Manado”. Hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta () pada variabel insentif sebesar 0,444 dan $p=0,000$; dan koefisien beta () pada variabel komitmen karyawan sebesar 0,381 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan insentif dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.

Kontribusi pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan (R^2) sebesar 0,441 atau 44,1%.

Mangkunegara (2011: 67) mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230).

Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan faktor komitmen karyawan. Siagian (2003: 268) 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. Pemberian insentif menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dari karyawan lainnya. Disisi lain 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 keberhasilan perusahaan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ghofur, dkk (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Banyuwangi Motor Genteng”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan Dealer Banyuwangi motor Genteng, 2) ada pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Banyuwangi motor Genteng, dan 3) ada pengaruh variabel insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Banyuwangi motor.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta () sebesar 0,567 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan (R^2) sebesar 31,1%.
2. Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta () sebesar 0,520 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (R^2) sebesar 26,9%.
3. Insentif dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta () pada variabel insentif sebesar 0,444 dan $p=0,000$; dan koefisien beta () pada variabel komitmen karyawan sebesar 0,381 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan (R^2) sebesar 44,1%.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan insentif dan komitmen karyawan dalam memprediksi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan

kontribusi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 44,1%. Dengan demikian masih terdapat 55,9% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: pelatihan dan pengalaman kerja. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

C. Saran

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

1. Bagi PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel insentif pada indikator “insentif material” mendapatkan skor terendah (519), oleh karena itu, pimpinan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta hendaknya lebih memperhatikan insentif material yang diberikan perusahaan kepada karyawan, misalnya: besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan dan selalu tepat waktu. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel komitmen karyawan pada indikator “berkelanjutan” mendapatkan skor terendah (336), oleh karena itu, karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta hendaknya memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat

untuk tetap setia bekerja di perusahaan, sehingga dapat mengurangi tingkat keluarnya karyawan dari organisasi. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk memberikan promosi atau benefit bagi karyawan dengan kinerja yang tinggi agar karyawan tetap loyal bekerja di PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
 - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: pelatihan dan pengalaman kerja, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi agar dapat mengetahui variabel yang memperkuat atau memperlemah kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stackholder* PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Ashgar. Muhammad Naseem Akram, Impact of Financial Rewards on Employee's Motivation and Satisfaction in Pharmaceutical Industry, Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*. Vol. 12 ISSN 224-4588.
- Allen, N.J. & Meyer, I.P. (1990). The Measurement And Antecedents of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 91, 1-18.
- As'ad, Moh. (2001). *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. 1959. Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Darlis, Edfan. 2002. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran". *JRAI, Vol 5 No.1, hal 85-101*.
- Dharma, Surya. (2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- Ghofur, Rizal Abdul, Muhamad Syahrudin, Nurhayati. 2015. Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Banyuwangi Motor Genteng. *Jurnal Universitas Jember*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hardiyanto. 2012. Pengaruh Insentif Material dan Non Material terhadap Ketersediaan Tenaga Kesehatan di Kabupaten Bogor. *Tesis Tidak Diterbitkan*. Depok: Universitas Indonesia.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hussain, Railmtiaz dan Rizwan Tasadaq Shah. Muhammad Hamid Raza. 2012. Relationship Between Incentives and Organizational Performance For Employees In The Pakistani Universities. *International Journal of Asian Science* vol. 2(11), pages 2027-2033, November.
- Jogiyanto (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPF.
- Kurniawan. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF (*Federal International Finance*) Group Member Of Astra Cabang Manado. *Tugas Akhir*. Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Manajemen Bisnis.
- Luthans, Fred, (2006), *Organizational Behavior*, Third Edition. The McGraw-Hill Companies Inc., New York.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrli & Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu. Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Badung: Alfabeta.
- Panjaitan, Mangsa. 2015. Jurnal Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal ilmiah Integritas Vol. 1, No. 2. Mei 2015*.
- Ranupandojo Heidjrachman dan Suad Husnan. 2012, *Manajemen Personalialia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPF.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Rizki, Saryadi, dan Dewi. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro*.
- Robbins, Stephen P., (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsi, Ibnu. 2001. *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Rieneka Cipta.
- Tania, Anastasia dan Sutanto, Eddy M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. *AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)*.
- Williams, Larry dan Anderson. (1991). Joba Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In Role Behaviors. *Journal Of Management 1991, Vol. 17, No. 3 601-617*.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul "**Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta**". Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb

Hormat saya,

Rahmadhani Shalikhah
NIM. 14808141034

Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang ().
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-I miliki.

Data Responden:

Nama : _____ *) boleh tidak diisi

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

Pendidikan Terakhir terakhir : (_____)

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| 1. Sekolah Dasar | 5. Sarjana (S1) |
| 2. Sekolah Menengah Pertama | 6. Master (S2) |
| 3. Sekolah Menengah Atas | 7. Doktor (S3) |
| 4. Diploma | |

Usia : _____ Tahun

Lama bekerja : _____ Tahun _____ Bulan

Keterangan:

1. STS : Sangat tidak setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. S : Setuju
4. SS : Sangat Setuju

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang ditugaskan.				
2.	Karyawan dapat memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan.				
3.	Karyawan dapat melakukan tugas yang diberikan perusahaan				
4.	Karyawan dapat memenuhi persyaratan kinerja formal dari perusahaan.				
5.	Karyawan terlibat dalam kegiatan yang secara langsung akan mempengaruhi karirnya.				
6.	Karyawan mengabaikan aspek-aspek yang tidak penting dalam pekerjaannya.				
7.	Karyawan gagal melakukan tugas esensial.				

Insentif (X₂)

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 yang lain.				
4.	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi.				
5.	Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer.				
6.	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan.				

Komitmen Karyawan (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini.				
2.	Saya senang mendiskusikan organisasi saya dengan orang-orang di luarnya.				
3.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.				
4.	Saya berpikir bahwa saya dapat terikat pada perusahaan lain .				
5.	Saya tidak merasa seperti "bagian keluarga" di perusahaan ini.				
6.	Saya tidak merasa "terikat secara emosional" dengan perusahaan ini.				
7.	Perusahaan ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya.				
8.	Saya tidak merasakan memiliki organisasi yang kuat.				
9.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya keluar dari pekerjaan ini.				
10.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.				
11.	Saya merasa akan timbul banyak masalah jika saya memutuskan meninggalkan perusahaan ini				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak senang meninggalkan pekerjaan dari perusahaan ini				
13.	Saat ini, saya menginginkan untuk tetap tinggal dan bekerja di perusahaan ini.				
14.	Saya merasa bahwa memiliki alasan yang sedikit untuk tetap bertahan di perusahaan ini.				
15.	Salah satu konsekuensi paling serius meninggalkan organisasi ini adalah belum adanya alternatif pekerjaan lainnya.				
16.	Salah satu alasan utama yang saya miliki di sini saya ingin terus bekerja untuk perusahaan ini.				
17.	Saya berpikir bahwa orang-orang sering berpindah dari perusahaan sekarang ke perusahaan lainnya.				
18.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada perusahaannya.				
19.	Menurut saya berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya merupakan tindakan yang tidak etis.				
20.	Salah satu alasan utama mengapa saya terus bekerja untuk perusahaan ini, karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan karena itu ada rasa kewajiban moral untuk tetap tinggal.				
21.	Jika saya mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa berhak meninggalkan perusahaan ini.				
22.	Saya diajari untuk percaya pada nilai setia dalam satu perusahaan				
23.	Saya akan tinggal dalam perusahaan ini untuk membuat karir saya menjadi besar.				
24.	Saya tidak berpikir ingin menjadi bagian dari perusahaan ini				

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

NO	Insentif						Komitmen Karyawan																								Kinerja Karyawan						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	
2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	3	2	2	3		
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	4		
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2		
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3		
8	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3		
9	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2			
10	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	3		
11	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2			
12	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	1	4	1	4	3	3	2	3	3	4	3	2
13	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4		
14	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2		
17	2	2	2	2	2	2	1	1	4	1	4	3	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2		
20	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

NO	Insentif						Komitmen Karyawan																								Kinerja Karyawan							
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	
22	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4		
23	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
24	2	2	2	2	2	2	4	1	4	1	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1
25	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3		
27	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
28	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2		
29	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2		
30	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	
31	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2		
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2		
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
34	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
35	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
37	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2		
38	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1		
39	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
40	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	3	4	1	3	1	4	3	3	1	4	4	1	3	4	1	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2		
41	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
42	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
43	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2		
44	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2		

NO	Insentif						Komitmen Karyawan																								Kinerja Karyawan							
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	
45	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	
47	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2		
48	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2		
49	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	
50	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	1	
51	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2		
52	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	
53	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	
55	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	
56	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
57	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
58	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
59	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	
60	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
61	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	
62	3	3	1	3	3	1	2	3	2	4	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	
63	3	2	3	3	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
64	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	
65	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
66	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
67	3	2	3	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	

NO	Insentif						Komitmen Karyawan																								Kinerja Karyawan											
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7					
68	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
69	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	
70	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
71	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	
72	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	
73	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3		
74	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2		
75	4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	
76	3	3	4	3	4	3	4	3	1	1	4	2	1	1	2	1	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	1	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
77	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	4	2	2	4		
78	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	3	2	4	2	4	1	2	3	3	4	2	2	2	4	4	2	3	3	4	2	3	4		
79	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	4	1	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4			
80	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4			
81	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1		
82	2	2	2	4	4	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	1	3	3	2		
83	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2			
84	3	4	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	1	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3		
85	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4		
86	1	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2			
87	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	1	3	3	2	2			
88	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2		
89	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3		
90	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2		

NO	Insentif						Komitmen Karyawan																								Kinerja Karyawan							
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	
91	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4		
92	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4		
93	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4		
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
95	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	2		
96	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4		
97	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	
98	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
99	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	
100	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2
101	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	
102	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	1	2	1
103	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	2	2	
104	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	1	3	3	
105	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	1	4	3	3	3	3
106	4	1	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2	3	2	2	
107	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	
108	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	4	1	2	3	2	4	1	1	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
109	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	
112	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2	
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	

NO	Insentif						Komitmen Karyawan																								Kinerja Karyawan							
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	
114	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	4	2	3	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	
117	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	1	4	3	3	2	4	1	1	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3		
118	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3		
119	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
120	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	1	2	
121	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	1	2	
122	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	
123	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	2	3		
124	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	2	2	
125	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	
126	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	1	3	2	2	2	
127	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	1	1		
128	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	
130	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	
131	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
132	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
133	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
134	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	
135	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
136	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	3	4	2	4	2	2	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	

NO	Insentif						Komitmen Karyawan																								Kinerja Karyawan						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7
137	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
138	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
139	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
140	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2
141	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
142	2	2	2	2	2	2	4	3	1	4	2	2	4	1	2	1	2	2	3	2	2	4	3	1	4	4	4	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
144	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	3	2	4	2	4	1	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3
145	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	4	1	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
146	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
147	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
148	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
149	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
150	4	4	4	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2
151	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
152	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	1	1	3	3	4	2	1	1	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2
153	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2
154	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2
155	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	
156	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
157	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4
158	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	3	2
159	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3

NO	Insentif						Komitmen Karyawan																								Kinerja Karyawan						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7
160	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	
161	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	4	2	2	1	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	
162	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3		
163	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2		
164	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	1	2	4	4	2	1	1	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2		
165	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
166	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	1	2	3	4	3	3	4	2	4	2	2	2	1	4	2	2	3	3	3	3	3		
167	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	1	2	4	3	2	4	4	1	2	2	2	2	2	4	2	2		
168	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2		
169	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4		
170	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
171	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	4	4	2	4	3	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2		
172	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3		
173	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	1	3	3	3	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
174	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4		
175	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3		
176	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1		
177	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
179	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4		
180	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2		

DATA PENELITIAN

No	Insentif							Komitmen Karyawan																					Kinerja Karyawan								
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML
1	4	4	4	4	3	3	22	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	3	1	70	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	3	3	4	3	2	19	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	62	3	3	3	3	3	3	3	21	
3	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	55	3	3	3	3	3	3	3	21	
4	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	66	2	4	4	4	4	4	4	26	
5	4	4	4	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	62	3	4	4	4	4	4	4	27	
6	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	4	58	1	4	4	4	4	4	4	25	
7	3	4	4	4	3	4	22	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	61	4	3	4	4	4	4	4	27
8	3	3	4	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	56	3	3	3	3	4	3	3	22	
9	4	2	4	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	55	2	3	4	4	4	4	4	25	
10	2	4	1	2	3	4	16	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	64	3	3	3	2	3	3	3	20	
11	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	55	3	4	3	1	3	2	3	19	
12	2	2	2	2	1	4	13	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	49	3	3	3	2	4	3	3	21	
13	2	2	2	2	3	4	15	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	58	2	3	3	3	3	3	3	20	
14	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	44	1	2	2	3	2	2	2	14
15	4	3	2	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	59	1	3	3	3	4	3	3	20	
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	1	3	4	4	4	4	4	24	
17	4	3	3	2	2	3	17	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	66	2	3	3	3	3	3	3	20	
18	2	3	2	3	4	4	18	3	3	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	3	3	4	3	3	4	3	1	54	2	2	2	3	2	2	2	15
19	2	3	2	2	3	4	16	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	73	2	3	3	3	4	3	3	21	
20	4	4	3	4	3	3	21	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	67	1	3	3	3	3	3	3	19
21	2	3	2	3	3	4	17	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	64	1	4	3	3	3	3	3	20	

No	Insentif							Komitmen Karyawan																					Kinerja Karyawan								
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML
22	3	3	3	2	3	2	16	2	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3	2	4	2	2	3	2	4	55	1	3	3	2	3	3	2	17
23	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	2	3	3	2	3	3	3	19
24	3	4	2	4	2	2	17	3	4	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	4	3	3	2	55	2	3	3	3	3	3	3	20
25	3	1	1	1	2	3	11	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	62	2	3	3	3	3	4	3	21
26	3	3	4	3	2	4	19	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	4	1	2	3	3	2	50	4	3	3	2	4	3	3	22
27	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	1	4	3	4	3	3	3	4	2	2	62	2	4	4	4	4	4	4	26
28	4	4	4	3	3	4	22	1	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	61	2	3	3	3	3	3	3	20
29	3	3	3	4	4	2	19	1	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	63	3	3	3	3	3	3	4	22
30	4	4	2	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	58	2	3	3	4	3	4	4	23
31	4	4	4	3	3	3	21	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	4	1	2	3	3	3	3	4	58	2	3	4	4	4	4	4	25
32	4	4	4	4	4	4	24	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	4	59	3	2	3	3	3	3	3	20
33	3	1	1	1	2	4	12	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	49	1	2	2	3	2	2	2	14	
34	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	56	2	2	3	3	2	3	3	18
35	4	4	4	3	3	4	22	3	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	1	3	64	2	4	4	4	4	4	4	26
36	4	4	4	4	4	3	23	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	59	2	4	4	3	4	3	1	21
37	4	2	4	3	2	3	18	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	56	3	3	3	3	3	3	3	21
38	3	3	4	3	2	3	18	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	59	2	3	3	3	3	3	3	20	
39	2	2	3	3	2	4	16	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	62	3	3	3	3	3	3	3	21
40	3	3	3	3	3	3	18	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	67	4	3	3	3	2	3	3	21	
41	2	3	2	2	3	2	14	1	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1	1	3	1	4	1	1	3	3	3	49	1	2	2	3	2	2	2	14
42	4	4	4	4	4	2	22	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	3	2	1	3	3	3	1	3	1	3	3	60	2	4	4	4	4	4	4	26
43	3	3	2	3	2	2	15	2	3	3	4	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	60	2	3	3	3	4	4	4	23
44	4	3	4	3	2	3	19	2	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	65	2	4	4	3	4	3	1	21

No	Insentif							Komitmen Karyawan																					Kinerja Karyawan								
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML
45	4	3	4	4	3	2	20	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	61	4	4	4	2	4	3	2	23
46	2	2	3	2	2	4	15	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	46	4	3	3	2	4	2	1	19	
47	3	1	1	1	2	3	11	2	2	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	59	2	2	3	3	2	2	2	16
48	3	1	1	1	2	2	10	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	47	1	2	3	2	4	1	1	14	
49	2	2	2	2	4	2	14	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	3	45	2	2	2	2	1	3	2	14
50	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	57	4	4	3	4	4	2	1	22	
51	2	2	2	2	3	3	14	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	55	2	4	1	4	2	1	2	16	
52	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	58	2	1	3	2	3	2	2	15	
53	2	4	2	3	2	4	17	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	56	2	4	3	1	2	2	2	16	
54	2	3	2	3	4	2	16	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	58	4	2	3	3	4	1	1	18	
55	2	3	2	2	4	2	15	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	4	2	2	54	1	4	3	2	4	3	1	18	
56	4	4	2	4	3	4	21	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	61	4	2	3	3	4	2	1	19	
57	2	3	2	3	2	2	14	2	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	66	2	1	3	2	2	3	2	15
58	3	2	2	2	3	3	15	2	4	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	52	2	2	3	2	1	3	2	15
59	2	3	2	2	2	3	14	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	46	2	2	3	2	1	2	2	14
60	2	2	2	2	3	2	13	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	54	1	2	3	3	1	2	1	13	
61	2	3	2	2	2	4	15	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	57	2	3	3	2	2	2	2	16	
62	3	4	3	2	2	4	18	3	3	3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	57	2	2	3	2	2	2	2	15	
63	2	3	2	3	3	4	17	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	4	46	2	2	3	2	1	2	2	14
64	3	3	2	3	2	3	16	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	1	59	2	2	3	2	2	2	2	15
65	4	4	4	3	3	4	22	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	55	2	2	4	2	2	3	2	17	
66	3	4	4	3	3	2	19	3	4	4	4	3	3	4	4	1	1	1	1	3	4	4	3	4	4	4	2	2	63	3	4	3	3	3	1	3	20
67	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	64	3	3	3	4	4	2	3	22	

No	Insentif							Komitmen Karyawan																					Kinerja Karyawan								
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML
68	3	3	3	3	4	4	20	3	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	1	3	65	3	3	3	2	3	3	3	20
69	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	4	3	3	4	2	2	1	2	1	1	4	2	3	3	3	3	3	3	56	2	3	3	3	3	2	2	18
70	2	2	1	1	2	3	11	3	3	3	4	4	3	4	3	1	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	1	3	63	2	2	4	2	4	4	4	22
71	4	4	3	3	3	2	19	2	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	64	3	3	4	3	2	3	3	21
72	3	3	3	4	2	4	19	3	3	3	4	4	3	4	2	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	65	3	3	3	4	3	3	3	22
73	3	3	4	2	1	3	16	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	62	3	3	3	4	4	2	3	22	
74	4	4	4	3	3	3	21	1	4	3	3	3	3	3	2	2	12	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	1	64	4	4	4	4	3	4	4	27
75	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	4	4	4	4	4	4	4	28
76	4	3	2	3	3	3	18	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	60	3	4	4	3	3	2	3	22	
77	4	3	3	2	3	4	19	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	67	3	3	3	3	4	4	3	23
78	4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	58	2	4	3	4	4	4	4	25
79	4	4	2	4	3	4	21	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	62	3	4	3	4	4	4	3	25
80	2	3	2	3	3	3	16	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	63	2	3	3	3	4	4	4	23
81	2	3	2	3	2	3	15	2	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	67	4	2	2	2	3	2	2	17
82	3	4	4	4	3	3	21	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	1	4	3	2	3	3	4	3	3	63	3	4	4	4	4	4	2	25
83	3	4	3	2	3	2	17	2	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	2	3	1	3	2	2	3	3	60	3	4	3	3	3	3	2	21
84	3	3	2	2	2	3	15	2	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	53	3	2	2	2	3	2	2	16
85	3	4	4	4	2	3	20	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	64	2	4	4	4	4	4	3	25
86	4	3	4	4	3	4	22	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	65	2	4	4	4	4	4	3	25
87	2	3	2	3	4	4	18	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	59	4	4	4	4	4	2	2	24
88	3	4	2	4	3	4	20	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61	4	4	4	4	4	4	3	27
89	4	4	4	3	3	3	21	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	67	4	4	4	4	4	4	3	27
90	4	3	2	3	3	4	19	3	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	67	3	4	4	4	4	4	3	26

No	Insentif							Komitmen Karyawan																					Kinerja Karyawan									
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML	
91	2	3	2	3	3	4	17	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	58	3	3	3	4	3	3	3	22	
92	4	4	4	3	3	3	21	1	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	62	3	4	4	4	4	3	4	26	
93	2	3	2	3	3	3	16	2	3	4	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	56	3	3	2	3	3	3	3	20	
94	3	3	2	2	4	3	17	2	3	4	1	4	2	1	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	3	2	2	3	58	4	3	1	3	2	3	3	19	
95	3	3	4	3	3	2	18	1	3	3	1	4	3	4	2	2	1	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	1	57	3	3	2	4	3	3	3	21	
96	4	3	3	4	2	2	18	3	3	4	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	1	4	4	2	2	3	64	3	3	3	3	3	4	2	21	
97	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	1	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	58	2	2	3	2	2	4	4	19		
98	3	3	2	3	3	2	16	3	4	4	3	4	3	4	3	1	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	63	3	3	3	4	3	3	2	21	
99	4	4	4	4	3	3	22	2	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	65	3	4	4	4	4	4	4	27	
100	3	1	1	1	3	2	11	3	3	3	4	3	3	3	1	1	2	2	2	1	4	3	2	2	2	3	3	3	53	3	3	3	3	3	2	2	19	
101	2	2	2	2	2	4	14	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	1	4	4	3	2	3	3	3	3	61	2	2	3	2	2	3	4	18		
102	4	3	2	3	3	4	19	3	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	67	3	3	3	4	3	4	3	23	
103	3	3	3	3	2	2	16	3	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	66	3	3	3	3	3	4	4	23	
104	4	4	4	3	3	4	22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	56	4	3	3	3	3	3	3	22	
105	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	60	3	3	2	3	3	3	4	21
106	4	3	4	4	3	4	22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	53	3	3	2	3	3	3	3	20		
107	2	3	2	3	4	2	16	3	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	67	3	3	3	3	3	4	4	23	
108	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	58	3	3	3	3	4	4	3	23	
109	2	3	2	2	3	3	15	3	4	4	1	4	2	4	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	55	3	3	2	4	3	4	3	22	
110	4	4	4	4	3	2	21	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	61	4	4	4	4	4	3	3	26	
111	3	3	4	2	3	3	18	3	4	4	4	3	3	3	3	1	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	62	3	3	3	3	3	4	4	23	
112	2	3	2	3	3	2	15	2	4	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	1	61	3	3	3	3	3	4	3	22	
113	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	1	3	2	58	3	3	4	3	4	3	4	24	

No	Insentif							Komitmen Karyawan																					Kinerja Karyawan								
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML
114	4	3	3	3	3	4	20	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58	3	4	4	4	4	3	3	25
115	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	50	2	3	3	3	3	2	2	18
116	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	57	2	2	3	2	2	3	3	17	
117	3	3	4	3	3	4	20	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	52	2	3	3	2	3	3	3	19	
118	4	3	3	4	3	4	21	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58	4	4	4	4	4	3	3	26	
119	4	3	4	4	4	3	22	1	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	63	4	4	3	4	3	4	4	26	
120	2	3	2	3	4	4	18	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	1	67	3	3	3	3	3	4	4	23	
121	3	4	4	4	3	3	21	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	53	3	3	3	3	3	4	3	22	
122	3	3	3	3	2	4	18	1	4	3	4	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3	4	2	2	2	3	3	2	54	3	3	3	3	3	4	4	23
123	4	3	3	2	3	2	17	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	62	3	3	3	2	3	4	4	22	
124	4	4	2	3	3	4	20	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	52	2	2	3	2	2	3	3	17	
125	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	74	4	4	4	4	4	4	4	28	
126	2	3	2	3	3	4	17	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	61	3	3	3	4	4	4	3	24	
127	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	57	4	4	3	4	3	4	3	25
128	2	3	2	3	4	4	18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	55	4	4	2	4	3	4	3	24
129	3	3	3	2	3	4	18	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	50	3	3	2	4	2	2	2	18	
130	3	3	3	2	3	4	18	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	53	2	3	3	2	2	3	3	18	
131	3	3	3	4	3	2	18	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	58	2	3	2	4	1	3	2	17	
132	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	3	4	4	4	2	1	1	2	2	2	4	4	3	3	4	4	2	62	2	2	2	1	3	3	3	16	
133	2	3	2	3	4	4	18	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	60	4	3	4	4	2	2	3	22
134	3	4	3	2	3	4	19	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	56	4	1	4	2	1	4	3	19
135	3	4	4	4	3	3	21	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	55	1	3	2	3	2	4	3	18
136	4	3	3	4	3	3	20	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	4	3	3	3	4	4	2	65	4	3	1	2	2	4	3	19	

No	Insentif							Komitmen Karyawan																					Kinerja Karyawan								
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML
137	3	2	2	2	3	3	15	2	3	3	1	3	3	3	1	1	1	2	1	2	3	3	4	2	3	3	2	4	50	2	3	3	4	1	3	2	18
138	4	3	2	3	3	2	17	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	61	4	3	2	4	3	3	3	22
139	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	53	2	3	3	4	2	3	3	20
140	4	4	4	3	3	4	22	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	58	1	3	2	2	3	3	3	17
141	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	4	68	2	3	2	1	3	4	3	18
142	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	58	2	3	2	1	2	2	2	14
143	2	2	1	1	4	3	13	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	46	2	3	3	1	2	3	2	16
144	2	2	3	3	3	2	15	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	4	46	3	3	2	2	2	3	3	18
145	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	56	2	3	2	2	2	3	3	17
146	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	57	2	3	2	1	2	3	3	16
147	4	3	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	60	2	3	2	2	2	4	4	19	
148	2	2	2	2	2	3	13	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	53	2	4	2	2	3	3	3	19
149	3	4	3	2	3	3	18	1	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	4	3	3	3	1	4	58	4	3	3	3	1	4	2	20
150	3	3	4	3	2	3	18	1	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	1	2	3	3	3	4	4	4	2	2	58	3	3	4	4	2	3	4	23
151	3	3	4	3	3	4	20	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	53	3	3	2	3	3	3	3	20
152	2	3	2	2	4	2	15	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	4	4	48	3	3	3	3	2	3	2	19
153	3	4	4	3	3	4	21	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	56	2	4	2	4	4	3	3	22
154	2	2	2	2	3	3	14	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	57	3	4	3	2	3	3	3	21
155	4	3	3	2	3	4	19	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	2	3	67	3	3	4	3	3	4	4	24
156	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	62	3	3	4	4	2	3	4	23
157	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	55	4	4	4	3	4	3	2	24
158	4	4	3	3	4	4	22	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	54	3	3	3	3	4	4	3	23
159	4	3	4	4	3	4	22	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	51	4	4	2	2	2	3	3	20

No	Insentif							Komitmen Karyawan																					Kinerja Karyawan									
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML	
160	3	3	4	2	2	3	17	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	53	3	3	3	3	3	3	3	21		
161	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	53	2	3	3	3	3	3	3	20		
162	4	3	4	3	4	2	20	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	61	2	3	3	3	3	3	3	20	
163	4	3	2	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	59	3	2	2	2	3	2	2	16		
164	3	1	1	1	4	3	13	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58	3	3	3	3	3	3	2	20		
165	2	3	2	3	3	4	17	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	56	4	3	3	3	3	3	3	22		
166	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	58	2	4	3	3	3	3	3	21	
167	4	4	3	4	3	3	21	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	53	3	3	3	3	3	3	3	21		
168	3	4	4	4	4	2	21	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	55	3	3	3	3	3	3	3	21		
169	4	4	4	3	2	4	21	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	54	2	3	3	3	3	4	3	21	
170	3	3	4	3	3	2	18	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	59	4	2	2	3	3	3	2	19		
171	4	4	4	4	3	4	23	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	56	3	4	3	2	2	3	3	20		
172	3	3	3	3	3	4	19	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	56	3	4	3	2	2	3	3	20		
173	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	1	1	3	2	4	59	3	3	2	3	3	4	2	20
174	3	3	4	3	3	4	20	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	1	63	2	4	4	4	4	4	4	26		
175	2	3	2	2	3	2	14	2	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	1	4	1	4	2	2	58	3	3	3	3	3	3	4	22	
176	3	3	3	2	3	2	16	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	49	3	3	3	3	3	3	3	21		
177	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	2	4	4	4	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	1	61	2	4	4	3	3	3	3	22	
178	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	58	3	3	3	3	4	4	3	23		
179	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	53	4	3	3	3	3	3	3	22	
180	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	59	3	3	3	3	3	3	3	21	

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis_Kelamin	Pendidikan	Usia	Lama_Karyawan
1	Perempuan	S1	31-35 tahun	6-10 tahun
2	Laki-laki	S1	26-30 tahun	>10 tahun
3	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
4	Perempuan	S1	26-30 tahun	6-10 tahun
5	Laki-laki	S1	31-35 tahun	>10 tahun
6	Perempuan	S1	26-30 tahun	6-10 tahun
7	Perempuan	Diploma	26-30 tahun	1-5 tahun
8	Perempuan	S1	31-35 tahun	>10 tahun
9	Laki-laki	SMA	26-30 tahun	<1 tahun
10	Perempuan	S1	31-35 tahun	6-10 tahun
11	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
12	Laki-laki	S1	31-35 tahun	>10 tahun
13	Laki-laki	SMA	>35 tahun	6-10 tahun
14	Perempuan	Diploma	>35 tahun	1-5 tahun
15	Laki-laki	S1	31-35 tahun	1-5 tahun
16	Perempuan	S1	31-35 tahun	>10 tahun
17	Perempuan	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
18	Perempuan	Diploma	26-30 tahun	1-5 tahun
19	Laki-laki	S1	26-30 tahun	1-5 tahun
20	Perempuan	S1	31-35 tahun	>10 tahun
21	Laki-laki	S1	26-30 tahun	6-10 tahun
22	Perempuan	S1	31-35 tahun	>10 tahun
23	Laki-laki	S1	31-35 tahun	>10 tahun
24	Perempuan	S1	31-35 tahun	6-10 tahun
25	Laki-laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
26	Perempuan	Diploma	>35 tahun	1-5 tahun
27	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
28	Perempuan	SMA	26-30 tahun	<1 tahun
29	Perempuan	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
30	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
31	Perempuan	S1	31-35 tahun	6-10 tahun
32	Perempuan	S1	26-30 tahun	6-10 tahun
33	Perempuan	S1	26-30 tahun	1-5 tahun
34	Perempuan	S1	>35 tahun	>10 tahun
35	Perempuan	S1	31-35 tahun	>10 tahun
36	Perempuan	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
37	Laki-laki	S1	31-35 tahun	1-5 tahun
38	Perempuan	S1	26-30 tahun	>10 tahun

No	Jenis_Kelamin	Pendidikan	Usia	Lama_Karyawan
39	Perempuan	S1	>35 tahun	>10 tahun
40	Laki-laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
41	Laki-laki	S1	26-30 tahun	1-5 tahun
42	Perempuan	Diploma	21-25 tahun	1-5 tahun
43	Perempuan	SMA	31-35 tahun	<1 tahun
44	Laki-laki	S1	26-30 tahun	<1 tahun
45	Laki-laki	Diploma	26-30 tahun	1-5 tahun
46	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	1-5 tahun
47	Laki-laki	SMA	26-30 tahun	<1 tahun
48	Perempuan	Diploma	26-30 tahun	1-5 tahun
49	Laki-laki	S1	31-35 tahun	6-10 tahun
50	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	6-10 tahun
51	Perempuan	SMA	>35 tahun	1-5 tahun
52	Laki-laki	S1	21-25 tahun	6-10 tahun
53	Laki-laki	S1	26-30 tahun	6-10 tahun
54	Laki-laki	Diploma	>35 tahun	6-10 tahun
55	Perempuan	Diploma	>35 tahun	1-5 tahun
56	Perempuan	S1	31-35 tahun	6-10 tahun
57	Laki-laki	Diploma	31-35 tahun	1-5 tahun
58	Perempuan	S1	21-25 tahun	6-10 tahun
59	Laki-laki	Diploma	26-30 tahun	1-5 tahun
60	Laki-laki	Diploma	21-25 tahun	1-5 tahun
61	Perempuan	Diploma	>35 tahun	>10 tahun
62	Perempuan	S1	26-30 tahun	6-10 tahun
63	Perempuan	S1	31-35 tahun	>10 tahun
64	Perempuan	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
65	Perempuan	SMA	26-30 tahun	<1 tahun
66	Laki-laki	S1	>35 tahun	6-10 tahun
67	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	1-5 tahun
68	Laki-laki	Diploma	>35 tahun	1-5 tahun
69	Perempuan	S1	>35 tahun	>10 tahun
70	Perempuan	S1	>35 tahun	>10 tahun
71	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	6-10 tahun
72	Laki-laki	Diploma	>35 tahun	1-5 tahun
73	Perempuan	S1	>35 tahun	>10 tahun
74	Laki-laki	SMA	26-30 tahun	<1 tahun
75	Perempuan	S1	26-30 tahun	<1 tahun
76	Laki-laki	Diploma	>35 tahun	1-5 tahun
77	Perempuan	S1	26-30 tahun	<1 tahun
78	Laki-laki	S1	31-35 tahun	<1 tahun

No	Jenis_Kelamin	Pendidikan	Usia	Lama_Karyawan
79	Laki-laki	S1	31-35 tahun	>10 tahun
80	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	1-5 tahun
81	Laki-laki	Diploma	21-25 tahun	1-5 tahun
82	Perempuan	S1	>35 tahun	>10 tahun
83	Laki-laki	Diploma	26-30 tahun	1-5 tahun
84	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
85	Perempuan	S1	21-25 tahun	<1 tahun
86	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
87	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	6-10 tahun
88	Perempuan	Diploma	>35 tahun	1-5 tahun
89	Laki-laki	S1	31-35 tahun	6-10 tahun
90	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	6-10 tahun
91	Laki-laki	S1	>35 tahun	>10 tahun
92	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
93	Perempuan	S1	>35 tahun	>10 tahun
94	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
95	Laki-laki	S1	26-30 tahun	6-10 tahun
96	Perempuan	Diploma	26-30 tahun	6-10 tahun
97	Laki-laki	Diploma	26-30 tahun	1-5 tahun
98	Perempuan	Diploma	>35 tahun	6-10 tahun
99	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	6-10 tahun
100	Laki-laki	SMA	31-35 tahun	<1 tahun
101	Perempuan	S1	>35 tahun	>10 tahun
102	Laki-laki	S1	>35 tahun	>10 tahun
103	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	1-5 tahun
104	Laki-laki	S1	>35 tahun	>10 tahun
105	Laki-laki	Diploma	>35 tahun	6-10 tahun
106	Laki-laki	Diploma	31-35 tahun	6-10 tahun
107	Laki-laki	SMA	26-30 tahun	<1 tahun
108	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	1-5 tahun
109	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
110	Laki-laki	Diploma	>35 tahun	1-5 tahun
111	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	>10 tahun
112	Laki-laki	S1	31-35 tahun	6-10 tahun
113	Perempuan	S1	>35 tahun	6-10 tahun
114	Perempuan	Diploma	>35 tahun	6-10 tahun
115	Laki-laki	S1	>35 tahun	6-10 tahun
116	Laki-laki	S1	31-35 tahun	>10 tahun
117	Perempuan	Diploma	21-25 tahun	6-10 tahun
118	Laki-laki	Diploma	31-35 tahun	1-5 tahun

No	Jenis_Kelamin	Pendidikan	Usia	Lama_Karyawan
119	Perempuan	Diploma	26-30 tahun	1-5 tahun
120	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	6-10 tahun
121	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
122	Perempuan	S1	31-35 tahun	>10 tahun
123	Perempuan	Diploma	21-25 tahun	6-10 tahun
124	Laki-laki	S1	>35 tahun	6-10 tahun
125	Perempuan	S1	31-35 tahun	>10 tahun
126	Laki-laki	Diploma	>35 tahun	1-5 tahun
127	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	6-10 tahun
128	Perempuan	Diploma	21-25 tahun	1-5 tahun
129	Laki-laki	Diploma	26-30 tahun	1-5 tahun
130	Perempuan	S1	31-35 tahun	>10 tahun
131	Perempuan	Diploma	>35 tahun	1-5 tahun
132	Laki-laki	Diploma	31-35 tahun	>10 tahun
133	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	6-10 tahun
134	Perempuan	S1	26-30 tahun	>10 tahun
135	Perempuan	S1	31-35 tahun	>10 tahun
136	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
137	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	>10 tahun
138	Laki-laki	Diploma	>35 tahun	6-10 tahun
139	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
140	Perempuan	S1	26-30 tahun	6-10 tahun
141	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
142	Perempuan	S1	26-30 tahun	6-10 tahun
143	Laki-laki	S1	31-35 tahun	>10 tahun
144	Laki-laki	Diploma	>35 tahun	>10 tahun
145	Perempuan	Diploma	>35 tahun	>10 tahun
146	Perempuan	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
147	Perempuan	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
148	Perempuan	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
149	Laki-laki	SMA	26-30 tahun	<1 tahun
150	Perempuan	S1	26-30 tahun	>10 tahun
151	Laki-laki	Diploma	21-25 tahun	1-5 tahun
152	Perempuan	S1	26-30 tahun	<1 tahun
153	Laki-laki	S1	31-35 tahun	<1 tahun
154	Laki-laki	S1	31-35 tahun	>10 tahun
155	Perempuan	Diploma	>35 tahun	1-5 tahun
156	Laki-laki	Diploma	>35 tahun	1-5 tahun
157	Perempuan	S1	>35 tahun	>10 tahun
158	Laki-laki	Diploma	26-30 tahun	1-5 tahun

No	Jenis_Kelamin	Pendidikan	Usia	Lama_Karyawan
159	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
160	Perempuan	S1	21-25 tahun	<1 tahun
161	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
162	Perempuan	Diploma	>35 tahun	6-10 tahun
163	Perempuan	Diploma	>35 tahun	1-5 tahun
164	Laki-laki	S1	31-35 tahun	6-10 tahun
165	Perempuan	Diploma	26-30 tahun	6-10 tahun
166	Laki-laki	S1	>35 tahun	>10 tahun
167	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
168	Perempuan	S1	>35 tahun	>10 tahun
169	Laki-laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
170	Laki-laki	S1	>35 tahun	6-10 tahun
171	Perempuan	Diploma	>35 tahun	6-10 tahun
172	Laki-laki	Diploma	>35 tahun	1-5 tahun
173	Perempuan	Diploma	>35 tahun	6-10 tahun
174	Perempuan	Diploma	31-35 tahun	6-10 tahun
175	Laki-laki	SMA	31-35 tahun	<1 tahun
176	Perempuan	S1	>35 tahun	>10 tahun
177	Laki-laki	S1	21-25 tahun	>10 tahun
178	Laki-laki	Diploma	21-25 tahun	1-5 tahun
179	Perempuan	S1	26-30 tahun	<1 tahun
180	Perempuan	S1	31-35 tahun	<1 tahun

DATA KATEGORISASI

No	Insentif	KTG	Komitmen Karyawan	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
1	22	Tinggi	70	Tinggi	28	Tinggi
2	19	Sedang	62	Sedang	21	Sedang
3	21	Sedang	55	Sedang	21	Sedang
4	23	Tinggi	66	Tinggi	26	Tinggi
5	22	Tinggi	62	Sedang	27	Tinggi
6	21	Sedang	58	Sedang	25	Tinggi
7	22	Tinggi	61	Sedang	27	Tinggi
8	18	Sedang	56	Sedang	22	Sedang
9	20	Sedang	55	Sedang	25	Tinggi
10	16	Sedang	64	Sedang	20	Sedang
11	17	Sedang	55	Sedang	19	Sedang
12	13	Rendah	49	Rendah	21	Sedang
13	15	Rendah	58	Sedang	20	Sedang
14	14	Rendah	44	Rendah	14	Rendah
15	17	Sedang	59	Sedang	20	Sedang
16	18	Sedang	62	Sedang	24	Sedang
17	17	Sedang	66	Tinggi	20	Sedang
18	18	Sedang	54	Sedang	15	Rendah
19	16	Sedang	73	Tinggi	21	Sedang
20	21	Sedang	67	Tinggi	19	Sedang
21	17	Sedang	64	Sedang	20	Sedang
22	16	Sedang	55	Sedang	17	Rendah
23	20	Sedang	58	Sedang	19	Sedang
24	17	Sedang	55	Sedang	20	Sedang
25	11	Rendah	62	Sedang	21	Sedang
26	19	Sedang	50	Rendah	22	Sedang
27	24	Tinggi	62	Sedang	26	Tinggi
28	22	Tinggi	61	Sedang	20	Sedang
29	19	Sedang	63	Sedang	22	Sedang
30	19	Sedang	58	Sedang	23	Sedang
31	21	Sedang	58	Sedang	25	Tinggi
32	24	Tinggi	59	Sedang	20	Sedang
33	12	Rendah	49	Rendah	14	Rendah
34	12	Rendah	56	Sedang	18	Sedang
35	22	Tinggi	64	Sedang	26	Tinggi
36	23	Tinggi	59	Sedang	21	Sedang
37	18	Sedang	56	Sedang	21	Sedang
38	18	Sedang	59	Sedang	20	Sedang

No	Insentif	KTG	Komitmen Karyawan	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
39	16	Sedang	62	Sedang	21	Sedang
40	18	Sedang	67	Tinggi	21	Sedang
41	14	Rendah	49	Rendah	14	Rendah
42	22	Tinggi	60	Sedang	26	Tinggi
43	15	Rendah	60	Sedang	23	Sedang
44	19	Sedang	65	Tinggi	21	Sedang
45	20	Sedang	61	Sedang	23	Sedang
46	15	Rendah	46	Rendah	19	Sedang
47	11	Rendah	59	Sedang	16	Rendah
48	10	Rendah	47	Rendah	14	Rendah
49	14	Rendah	45	Rendah	14	Rendah
50	18	Sedang	57	Sedang	22	Sedang
51	14	Rendah	55	Sedang	16	Rendah
52	17	Sedang	58	Sedang	15	Rendah
53	17	Sedang	56	Sedang	16	Rendah
54	16	Sedang	58	Sedang	18	Sedang
55	15	Rendah	54	Sedang	18	Sedang
56	21	Sedang	61	Sedang	19	Sedang
57	14	Rendah	66	Tinggi	15	Rendah
58	15	Rendah	52	Rendah	15	Rendah
59	14	Rendah	46	Rendah	14	Rendah
60	13	Rendah	54	Sedang	13	Rendah
61	15	Rendah	57	Sedang	16	Rendah
62	18	Sedang	57	Sedang	15	Rendah
63	17	Sedang	46	Rendah	14	Rendah
64	16	Sedang	59	Sedang	15	Rendah
65	22	Tinggi	55	Sedang	17	Rendah
66	19	Sedang	63	Sedang	20	Sedang
67	19	Sedang	64	Sedang	22	Sedang
68	20	Sedang	65	Tinggi	20	Sedang
69	17	Sedang	56	Sedang	18	Sedang
70	11	Rendah	63	Sedang	22	Sedang
71	19	Sedang	64	Sedang	21	Sedang
72	19	Sedang	65	Tinggi	22	Sedang
73	16	Sedang	62	Sedang	22	Sedang
74	21	Sedang	64	Sedang	27	Tinggi
75	23	Tinggi	71	Tinggi	28	Tinggi
76	18	Sedang	60	Sedang	22	Sedang
77	19	Sedang	67	Tinggi	23	Sedang
78	23	Tinggi	58	Sedang	25	Tinggi

No	Insentif	KTG	Komitmen Karyawan	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
79	21	Sedang	62	Sedang	25	Tinggi
80	16	Sedang	63	Sedang	23	Sedang
81	15	Rendah	67	Tinggi	17	Rendah
82	21	Sedang	63	Sedang	25	Tinggi
83	17	Sedang	60	Sedang	21	Sedang
84	15	Rendah	53	Sedang	16	Rendah
85	20	Sedang	64	Sedang	25	Tinggi
86	22	Tinggi	65	Tinggi	25	Tinggi
87	18	Sedang	59	Sedang	24	Sedang
88	20	Sedang	61	Sedang	27	Tinggi
89	21	Sedang	67	Tinggi	27	Tinggi
90	19	Sedang	67	Tinggi	26	Tinggi
91	17	Sedang	58	Sedang	22	Sedang
92	21	Sedang	62	Sedang	26	Tinggi
93	16	Sedang	56	Sedang	20	Sedang
94	17	Sedang	58	Sedang	19	Sedang
95	18	Sedang	57	Sedang	21	Sedang
96	18	Sedang	64	Sedang	21	Sedang
97	17	Sedang	58	Sedang	19	Sedang
98	16	Sedang	63	Sedang	21	Sedang
99	22	Tinggi	65	Tinggi	27	Tinggi
100	11	Rendah	53	Sedang	19	Sedang
101	14	Rendah	61	Sedang	18	Sedang
102	19	Sedang	67	Tinggi	23	Sedang
103	16	Sedang	66	Tinggi	23	Sedang
104	22	Tinggi	56	Sedang	22	Sedang
105	16	Sedang	60	Sedang	21	Sedang
106	22	Tinggi	53	Sedang	20	Sedang
107	16	Sedang	67	Tinggi	23	Sedang
108	18	Sedang	58	Sedang	23	Sedang
109	15	Rendah	55	Sedang	22	Sedang
110	21	Sedang	61	Sedang	26	Tinggi
111	18	Sedang	62	Sedang	23	Sedang
112	15	Rendah	61	Sedang	22	Sedang
113	20	Sedang	58	Sedang	24	Sedang
114	20	Sedang	58	Sedang	25	Tinggi
115	18	Sedang	50	Rendah	18	Sedang
116	20	Sedang	57	Sedang	17	Rendah
117	20	Sedang	52	Rendah	19	Sedang
118	21	Sedang	58	Sedang	26	Tinggi

No	Insentif	KTG	Komitmen Karyawan	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
119	22	Tinggi	63	Sedang	26	Tinggi
120	18	Sedang	67	Tinggi	23	Sedang
121	21	Sedang	53	Sedang	22	Sedang
122	18	Sedang	54	Sedang	23	Sedang
123	17	Sedang	62	Sedang	22	Sedang
124	20	Sedang	52	Rendah	17	Rendah
125	24	Tinggi	74	Tinggi	28	Tinggi
126	17	Sedang	61	Sedang	24	Sedang
127	24	Tinggi	57	Sedang	25	Tinggi
128	18	Sedang	55	Sedang	24	Sedang
129	18	Sedang	50	Rendah	18	Sedang
130	18	Sedang	53	Sedang	18	Sedang
131	18	Sedang	58	Sedang	17	Rendah
132	20	Sedang	62	Sedang	16	Rendah
133	18	Sedang	60	Sedang	22	Sedang
134	19	Sedang	56	Sedang	19	Sedang
135	21	Sedang	55	Sedang	18	Sedang
136	20	Sedang	65	Tinggi	19	Sedang
137	15	Rendah	50	Rendah	18	Sedang
138	17	Sedang	61	Sedang	22	Sedang
139	23	Tinggi	53	Sedang	20	Sedang
140	22	Tinggi	58	Sedang	17	Rendah
141	18	Sedang	68	Tinggi	18	Sedang
142	16	Sedang	58	Sedang	14	Rendah
143	13	Rendah	46	Rendah	16	Rendah
144	15	Rendah	46	Rendah	18	Sedang
145	15	Rendah	56	Sedang	17	Rendah
146	18	Sedang	57	Sedang	16	Rendah
147	18	Sedang	60	Sedang	19	Sedang
148	13	Rendah	53	Sedang	19	Sedang
149	18	Sedang	58	Sedang	20	Sedang
150	18	Sedang	58	Sedang	23	Sedang
151	20	Sedang	53	Sedang	20	Sedang
152	15	Rendah	48	Rendah	19	Sedang
153	21	Sedang	56	Sedang	22	Sedang
154	14	Rendah	57	Sedang	21	Sedang
155	19	Sedang	67	Tinggi	24	Sedang
156	18	Sedang	62	Sedang	23	Sedang
157	18	Sedang	55	Sedang	24	Sedang
158	22	Tinggi	54	Sedang	23	Sedang

No	Insentif	KTG	Komitmen Karyawan	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
159	22	Tinggi	51	Rendah	20	Sedang
160	17	Sedang	53	Sedang	21	Sedang
161	21	Sedang	53	Sedang	20	Sedang
162	20	Sedang	61	Sedang	20	Sedang
163	17	Sedang	59	Sedang	16	Rendah
164	13	Rendah	58	Sedang	20	Sedang
165	17	Sedang	56	Sedang	22	Sedang
166	18	Sedang	58	Sedang	21	Sedang
167	21	Sedang	53	Sedang	21	Sedang
168	21	Sedang	55	Sedang	21	Sedang
169	21	Sedang	54	Sedang	21	Sedang
170	18	Sedang	59	Sedang	19	Sedang
171	23	Tinggi	56	Sedang	20	Sedang
172	19	Sedang	56	Sedang	20	Sedang
173	17	Sedang	59	Sedang	20	Sedang
174	20	Sedang	63	Sedang	26	Tinggi
175	14	Rendah	58	Sedang	22	Sedang
176	16	Sedang	49	Rendah	21	Sedang
177	22	Tinggi	61	Sedang	22	Sedang
178	18	Sedang	58	Sedang	23	Sedang
179	18	Sedang	53	Sedang	22	Sedang
180	19	Sedang	59	Sedang	21	Sedang

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,803
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4372,561
	df	666
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Insentif1		,845	
Insentif2		,723	
Insentif3		,834	
Insentif4		,873	
Insentif5		,855	
Insentif6		,836	
KO1	,705		
KO2	,542		
KO3	,692		
KO4	,698		
KO5	,629		
KO6	,614		
KO7	,267		
KO8	,779		
KO9	,533		
KO10	,729		
KO11	,607		
KO12	,616		
KO13	,459		
KO14	,635		
KO15	,577		
KO16	,695		
KO17	,617		
KO18	,635		
KO19	,712		
KO20	,577		
KO21	,302		
KO22	,673		
KO23	,703		
KO24	,547		
KK1			,760
KK2			,686
KK3			,643
KK4			,763
KK5			,753
KK6			,688
KK7			,598

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.		,826
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4136,737
	df	561
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Insentif1		,847	
Insentif2		,726	
Insentif3		,835	
Insentif4		,874	
Insentif5		,855	
Insentif6		,842	
KO1	,703		
KO2	,533		
KO3	,708		
KO4	,706		
KO5	,630		
KO6	,611		
KO8	,790		
KO9	,525		
KO10	,730		
KO11	,591		
KO12	,617		
KO14	,634		
KO15	,571		
KO16	,705		
KO17	,619		
KO18	,628		
KO19	,723		
KO20	,566		
KO22	,682		
KO23	,716		
KO24	,544		
KK1			,761
KK2			,687
KK3			,644
KK4			,764
KK5			,753
KK6			,689
KK7			,598

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	180	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	180	100,0

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

1. INSENTIF

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	6

2. KOMITMEN KARYAWAN (TAHAP 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	24

3. KOMITMEN KARYAWAN (TAHAP 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	21

4. KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	7

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations

		Insentif	Komitmen_ Karyawan	Kinerja_ Karyawan
Insentif	Pearson Correlation	1	,311**	,549**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	180	180	180
Komitmen_ Karyawan	Pearson Correlation	,311**	1	,526**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	180	180	180
Kinerja_ Karyawan	Pearson Correlation	,549**	,526**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	180	180	180

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

PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,917
Reliabel (X2)	0,928
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,851
SQRT	0,922
r hitung X1 dengan X2	0,311
a =	0,337

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,917
Reliabel (Y)	0,843
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,773
SQRT	0,879
r hitung X1 dengan Y	0,549
b =	0,624

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,928
Reliabel (Y)	0,843
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,782
SQRT	0,884
r hitung X2 dengan Y	0,526
c =	0,594

1. Konvergen

Variabel	AVE	Insentif	Komitmen_Karyawan	Kinerja_Karyawan
Insentif	0,828	0,828	0,097	0,301
Komitmen_Karyawan	0,606	0,337	0,606	0,276
Kinerja_Karyawan	0,699	0,624	0,594	0,699

2. Divergen

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Insentif	3,02	0,50	0,828	0,917		
Komitmen_Karyawan	2,78	0,27	0,606	0,311***	0,928	
Kinerja_Karyawan	2,97	0,49	0,699	0,549***	0,526***	0,843

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	84	46,7	46,7	46,7
	Perempuan	96	53,3	53,3	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	38	21,1	21,1	21,1
	Diploma	65	36,1	36,1	57,2
	S1	77	42,8	42,8	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	34	18,9	18,9	18,9
	26-30 tahun	40	22,2	22,2	41,1
	31-35 tahun	59	32,8	32,8	73,9
	>35 tahun	47	26,1	26,1	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	41	22,8	22,8	22,8
	1-5 tahun	43	23,9	23,9	46,7
	6-10 tahun	51	28,3	28,3	75,0
	>10 tahun	45	25,0	25,0	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif	180	10,00	24,00	18,1222	2,99470
Komitmen_Karyawan	180	44,00	74,00	58,4222	5,62909
Kinerja_Karyawan	180	13,00	28,00	20,7556	3,44732
Valid N (listwise)	180				

Descriptives (Skala 1-4)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif	180	1,67	4,00	3,0203	,49937
Komitmen_Karyawan	180	2,10	3,52	2,7814	,26819
Kinerja_Karyawan	180	1,86	4,00	2,9651	,49231
Valid N (listwise)	180				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Insentif			
M		=	18,12
Sd		=	2,99
Tinggi	: X		M + SD
Sedang	: M – SD		X < M + SD
Rendah	: X < M – SD		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	X	21,12
Sedang	:	15,13	X < 21,12
Rendah	:	X	< 15,13

Komitmen_Karyawan			
M		=	58,42
Sd		=	5,63
Tinggi	: X		M + SD
Sedang	: M – SD		X < M + SD
Rendah	: X < M – SD		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	X	64,05
Sedang	:	52,79	X < 64,05
Rendah	:	X	< 52,79

Kinerja_Karyawan			
M		=	20,76
Sd		=	3,45
Tinggi	: X	M + SD	
Sedang	: M - SD	X < M + SD	
Rendah	: X < M - SD		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	X	24,20
Sedang	:	17,31	X < 24,20
Rendah	:	X	< 17,31

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Insentif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	26	14,4	14,4	14,4
Sedang	119	66,1	66,1	80,6
Rendah	35	19,4	19,4	100,0
Total	180	100,0	100,0	

Komitmen_Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	25	13,9	13,9	13,9
Sedang	134	74,4	74,4	88,3
Rendah	21	11,7	11,7	100,0
Total	180	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	29	16,1	16,1	16,1
Sedang	119	66,1	66,1	82,2
Rendah	32	17,8	17,8	100,0
Total	180	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Insentif	Komitmen_ Karyawan	Kinerja_ Karyawan
N		180	180	180
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18,1222	58,4222	20,7556
	Std. Deviation	2,99470	5,62909	3,44732
Most Extreme Differences	Absolute	,095	,070	,085
	Positive	,088	,063	,070
	Negative	-,095	-,070	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		1,272	,941	1,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079	,339	,144

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)	740,765	14	52,912	6,297	,000
		Linearity	640,974	1	640,974	76,280	,000
		Deviation from Linearity	99,791	13	7,676	,914	,540
	Within Groups		1386,480	165	8,403		
	Total		2127,244	179			

Kinerja_Karyawan * Komitmen_Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Komitmen_Karyawan	Between Groups	(Combined)	831,154	28	29,684	3,458	,000
		Linearity	587,586	1	587,586	68,456	,000
		Deviation from Linearity	243,569	27	9,021	1,051	,406
	Within Groups		1296,090	151	8,583		
	Total		2127,244	179			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Karyawan, Insentif ^a	.	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
1	,664 ^a	,441	,434	2,59242

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Karyawan, Insentif

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	937,687	2	468,844	69,762	,000 ^a
	Residual	1189,557	177	6,721		
	Total	2127,244	179			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Karyawan, Insentif
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,207	2,101		-1,050	,295		
	Insentif	,491	,068	,427	7,218	,000	,903	1,107
	Komitmen_Karyawan	,241	,036	,393	6,645	,000	,903	1,107

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Karyawan, Insentif ^a	.	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	,045 ^a	,002	-,009	1,42594

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Karyawan, Insentif

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,723	2	,362	,178	,837 ^a
	Residual	359,894	177	2,033		
	Total	360,617	179			

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Karyawan, Insentif

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,463	1,156		1,266	,207
	Insentif	,004	,037	,009	,112	,911
	Komitmen_Karyawan	,010	,020	,041	,522	,602

a. Dependent Variable: abs_res

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

Regression

Variables Entered/Removed^p

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan ^a	.	Enter
2	Insentif ^a	.	Enter
3	Komitmen_Karyawan ^a	.	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	,135 ^a	,018	-,004	3,45480	,018	,806	4	175	,523
2	,573 ^b	,329	,310	2,86445	,311	80,567	1	174	,000
3	,678 ^c	,459	,440	2,57916	,130	41,623	1	173	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Insentif

c. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Insentif, Komitmen_Karyawan

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,504	4	9,626	,806	,523 ^a
	Residual	2088,740	175	11,936		
	Total	2127,244	179			
2	Regression	699,561	5	139,912	17,052	,000 ^b
	Residual	1427,684	174	8,205		
	Total	2127,244	179			
3	Regression	976,437	6	162,740	24,465	,000 ^c
	Residual	1150,807	173	6,652		
	Total	2127,244	179			

a. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Insentif

c. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Insentif, Komitmen_Karyawan

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,904	1,089		18,284	,000
	Jenis_Kelamin	,484	,534	,070	,906	,366
	Pendidikan	,242	,417	,054	,581	,562
	Usia	,325	,287	,100	1,132	,259
	Lama_Kerja	-,505	,328	-,161	-1,541	,125
2	(Constant)	7,833	1,620		4,837	,000
	Jenis_Kelamin	,280	,444	,041	,632	,528
	Pendidikan	,013	,347	,003	,039	,969
	Usia	,613	,240	,189	2,554	,012
	Lama_Kerja	-,386	,272	-,123	-1,417	,158
	Insentif	,652	,073	,567	8,976	,000
3	(Constant)	-3,045	2,229		-1,366	,174
	Jenis_Kelamin	,202	,400	,029	,505	,614
	Pendidikan	,051	,312	,011	,162	,871
	Usia	,501	,217	,154	2,311	,022
	Lama_Kerja	-,336	,245	-,107	-1,368	,173
	Insentif	,512	,069	,444	7,419	,000
	Komitmen_Karyawan	,233	,036	,381	6,452	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan ^a	.	Enter
2	Komitmen_Karyawan ^a	.	Enter
3	Insentif ^a	.	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	,135 ^a	,018	-,004	3,45480	,018	,806	4	175	,523
2	,536 ^b	,287	,266	2,95264	,269	65,586	1	174	,000
3	,678 ^c	,459	,440	2,57916	,172	55,042	1	173	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Komitmen_Karyawan

c. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Komitmen_Karyawan, Insentif

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,504	4	9,626	,806	,523 ^a
	Residual	2088,740	175	11,936		
	Total	2127,244	179			
2	Regression	610,294	5	122,059	14,001	,000 ^b
	Residual	1516,951	174	8,718		
	Total	2127,244	179			
3	Regression	976,437	6	162,740	24,465	,000 ^c
	Residual	1150,807	173	6,652		
	Total	2127,244	179			

a. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Komitmen_Karyawan

c. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Komitmen_Karyawan, Insentif

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,904	1,089		18,284	,000
	Jenis_Kelamin	,484	,534	,070	,906	,366
	Pendidikan	,242	,417	,054	,581	,562
	Usia	,325	,287	,100	1,132	,259
	Lama_Kerja	-,505	,328	-,161	-1,541	,125
2	(Constant)	1,525	2,453		,622	,535
	Jenis_Kelamin	,317	,457	,046	,694	,489
	Pendidikan	,226	,357	,051	,633	,527
	Usia	,257	,245	,079	1,047	,296
	Lama_Kerja	-,402	,281	-,128	-1,432	,154
	Komitmen_Karyawan	,318	,039	,520	8,099	,000
3	(Constant)	-3,045	2,229		-1,366	,174
	Jenis_Kelamin	,202	,400	,029	,505	,614
	Pendidikan	,051	,312	,011	,162	,871
	Usia	,501	,217	,154	2,311	,022
	Lama_Kerja	-,336	,245	-,107	-1,368	,173
	Komitmen_Karyawan	,233	,036	,381	6,452	,000
	Insentif	,512	,069	,444	7,419	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan