

PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi UD Rizki Sumberrejo Bojonegoro)

Hafied Ahmad
Endang Siti Astuti
Mochammad Al Musadieq
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: hafiedahmad1988@gmail.com

ABSTRACT

The test results show that there is a statistically significant relationship between a material incentive to work motivation is indicated by a probability value (sig) of 0 000 (p 0 05); a significant difference between the non-material incentive to work motivation as indicated by a probability value (sig) of 0 001 (p 0,05); influence of material incentives on employee performance indicated significant with a probability value (sig) of 0 001 (p 0,05); influence of non-material incentives on employee performance indicated significant with a probability value (sig) of 0 004 (p 0,05); and a significant difference between work motivation on employee performance is indicated by a probability value (sig) of 0 001 (p 0 05) It may be suggested that further action shall be taken by UD Rizky Sumberrejo Bojonegoro to increase incentive of employees, especially material incentive, which is related to the warranty of old day retirement severance to improve work motivation as work motivation as well as work achievement of employees

Keywords: *material incentives, non-material incentives, work motivation, work performance*

ABSTRAK

Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 (p 0,05); terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif non materiil terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,001 (p 0,05); pengaruh antara insentif materiil terhadap prestasi kerja karyawan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,001 (p 0,05); pengaruh antara insentif non materiil terhadap prestasi kerja karyawan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,004 (p 0,05); dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,001 (p 0,05) Saran-saran untuk tindak lanjut bagi UD Rizky Sumberrejo Bojonegoro diharapkan terus meningkatkan insentif khususnya pada insentif materiil yang berkaitan dengan jaminan hari tua pesiun pesangon agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja sehingga tercipta prestasi kerja karyawan

Kata Kunci: *insentif materiil, insentif non materiil, motivasi kerja, prestasi kerja*

PENDAHULUAN

Prestasi kerja karyawan mempunyai arti penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawannya untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Hal ini dikuatkan oleh pendapat Dharma (2003:46) yang mengatakan bahwa, "Banyak cara pengukuran yang dapat digunakan, seperti penghematan, kesalahan dan sebagainya. Tetapi hampir semua cara mempertimbangkan hasil jumlah yang harus diselesaikan dan kualitas mutu yang dihasilkan (baik buruknya) dan ketepatan waktu (sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan)".

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah menghubungkan insentif dengan motivasi kerja. Jika program insentif dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan pemberian motivasi kerja diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja para karyawan, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menciptakan karyawan yang berkualitas. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya UD Riski Sumberrejo Bojonegoro merupakan satu sentra industri pembuatan Batik Jumput yang merupakan batik budaya lokal Bojonegoro. Merupakan salah satu kekayaan budaya bangsa yang dimiliki daerah dimana memerlukan perhatian khusus untuk menjaga dan melestarikannya. Untuk mempertahankan dan mengembangkan kualitas produksinya tersebut UD Riski Sumberrejo Bojonegoro menjadikan karyawan sebagai suatu asset yang sangat berharga dan harus dipertahankan dengan berusaha untuk menciptakan suatu kondisi yang baik yang dapat menciptakan semangat kerja para karyawan.

UD Riski Sumberrejo Bojonegoro sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, untuk itu insentif dan memperhatikan kondisi mental karyawan dalam hal motivasi kerja merupakan hal yang sangat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan sehingga karyawan berlomba-lomba menjadi lebih baik dari hari ke hari dalam bekerja. Pada penelitian ini

terfokus pada karyawan bagian produksi, dengan pertimbangan bahwa bagian produksi merupakan bagian yang memiliki peran penting dalam proses kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut dikarenakan bagian produksi merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian jumlah produksi yang ditargetkan oleh perusahaan, sehingga apabila bagian produksi mampu mencapai target produksi yang ditetapkan maka upaya pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan dapat terpenuhi. Untuk mengetahui pencapaian hasil produksi yang digunakan sebagai dasar dalam penilaian prestasi kerja karyawan secara lengkap dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Data Jumlah Produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro Tahun 2008-2013

Tahun	Jumlah Produksi	Penurunan Peningkatan
2008	1885	-
2009	1823	(2,14%)
2010	1911	(3,12%)
2011	1892	(0,65%)
2012	1711	(6,26%)
2013	1623	(3,25%)

Sumber : UD Riski Sumberrejo Bojonegoro

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan adanya penurunan atas pencapaian hasil produksi pada UD Riski Sumberrejo Bojonegoro. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan atas pencapaian prestasi kerja para karyawan. Penurunan pencapaian hasil produksi tersebut juga dapat digunakan sebagai dasar penilaian atas kebijakan mengenai pemberian insentif kepada karyawan UD Riski Sumberrejo Bojonegoro telah menerapkan sistem insentif pada karyawannya. Beberapa kebijakan terkait dengan pemberian insentif kepada karyawan secara lengkap dapat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Data Bentuk Insentif yang diberikan UD Riski Sumberrejo Bojonegoro

No	Bentuk-Bentuk Insentif	Keterangan
1	Bonus	Diberikan apabila karyawan mampu mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan
2	Jaminan hari tua pensiun pesangon	Jaminan hari tua pesangon diberikan kepada karyawan yang bekerja diperusahaan minimal selama 5 tahun
3	Jaminan kesehatan	Jaminan kesehatan diberikan kepada karyawan dengan menanggung sebesar 50% dari total biaya rumah sakit berobat
4	Tunjangan hari raya	THR diberikan menjelang hari raya dengan jumlah yaitu sebesar 1 kali gaji
5	Perkataan atau Sikap	Apabila mengerjakan pekerjaan dengan baik dan sesuai target, maka diberikan pujian atas hasil yang dicapai
6	Kenaikan jabatan	Promosi untuk menaikkan jabatan diberikan ketika seorang karyawan mampu meraih prestasi kerja yang baik
7	Kenyamanan ruangan kerja	Keadaan Pekerjaan didesign agar karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan
8	Jam Kerja	Jam kerja yang diberlakukan sesuai dengan prosedur yang telah disepakati

Sumber : UD Riski Sumberrejo Bojonegoro

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan mengenai berbagai kebijakan terkait dengan pemberian insentif kepada karyawan .

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Insentif Materiil berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD, Riski Sumberrejo Bojonegoro?
2. Apakah Insentif Non Materiil berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro?
3. Apakah Insentif Materiil berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro?
4. Apakah Insentif Non Materiil berpengaruh secara langsung, dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro?

5. Apakah Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro?

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk menjelaskan pengaruh Insentif Materiil terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro; 2) menjelaskan pengaruh Insentif Non Materiil terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro; 3) menjelaskan Insentif Materiil berpengaruh secara langsung terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro; 4) menjelaskan Insentif Non Materiil berpengaruh secara langsung terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro; dan 5) menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro

KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Pengelolaan insentif mempunyai peranan penting di dalam suatu perusahaan dan biasanya merupakan tanggung jawab departemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pemberian insentif dilakukan berdasarkan prestasi kerja yang mampu dicapai oleh karyawan Menurut Handoko (2010:176) mengemukakan bahwa “insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan” Menurut Hasibuan (2010:118) menyebutkan bahwa “tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:89) mengatakan pengertian insentif adalah : “Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi?dalam pencapaian tujuan organisasi”

Pembagian Insentif menurut Hasibuan (2010:184), secara garis besar digolongkan menjadi 3 jenis yaitu:

1. Non materiil incentive, yaitu daya saing yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya seperti piagam, piala, atau medali
2. Social incentive yaitu daya perangsang kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan
3. Materiil incentive, yaitu daya perangsang yang diberikan karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang Materiil insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:141) “motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan” Robbins (2007:214) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang berperan pada identitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian tujuan Menurut Rivai (2009:837) motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu” Sedangkan menurut Robbins (2007:166) motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu

Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan mempunyai arti penting di dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawannya untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang

diinginkan perusahaan Menurut Hasibuan (2010:94) prestasi kerja adalah: “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan, minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan”

Sedangkan menurut Siagian (2003:23), prestasi kerja adalah perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok Pengertian lain tentang prestasi kerja disebutkan oleh Dharma (2003:1), prestasi kerja yaitu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang Suatu lembaga yang berkembang memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas Untuk dapat melihat produktivitas pegawai, lembaga organisasi perlu mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap prestasi yang dapat dicapai pegawainya

Hipotesis

Insentif Materiil (X1) diduga mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z)
Insentif Non Materiil (X2) diduga mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Insentif, Materiil (X1), diduga mempunyai pengaruh secara langsung, dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Insentif Non Materiil (X2) diduga mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja Karyawan (Z) diduga mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Untuk mempermudah penelitian yang tersusun dari latar belakang dan kajian teori, maka penelitian kali ini merupakan (explanatory research), yaitu

menjelaskan hubungan kausallantara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis Sebagaimanayyang dikatakan oleh Singarimbun (2006:5) “penelitian penjelasan (explanatory research) adalah penelitian yang menjelas kan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa ” Penelitian ini dilakukan dengan cara menjelaskan gejala-gejala yang timbul oleh suatu objek penelitian, dalam hal ini data diperolehhdariikaryawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro Sehubungan dengan penelitiann ini populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo yaitu sebanyak 45 karyawan Penelitian kali ini menggunakan seluruhhaelemenipopulasi yaitupseluruh karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo sebanyak 45 orang.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik yang terdiri atas :

Teknik Analisisl Statistik Deskriptif

Sugiyono, (2010:206) menyimpulkan “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi” Teknik deskriptif kualitatif dan kuantitatif digunakan untuk mencapai tujuan penelitian awal yaitu gambaran tentang insentif materiili dan insentif non materiil terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja

Teknik Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (path analysis) merupakan metode analisis statistik yang dapat memberikan suatu interpretasi kuantitatif untuk hubungan dari sebuah variabel dalam suatu model Tujuanndariianalisis jalur (path analysis) yaitu menentukannpengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antara sejumlah variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur (Path Analisis)

Uji statistik ini dapat dilakukan menggunakan standartdized coefficienis beta (β standar) Uji signifikan dapat dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi koefisien jalur tersebut Jika nilai signifikansi koefisien jalur

kurang dari 0,05 maka dianggap signifikan Sebaliknya jika lebih dari 0,05 dianggap tidak signifikan

a. Pengaruh Insentif Materiil (X₁) dan Insentif Non Materiil (X₂) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Hasil analisis regresi yang pertama ini menghasilkan persamaan jalur sebagai berikut :

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Tabel 3 Analisis Regresi Insentif Materiil (X₁) Insentif Non Materiil (X₂) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Variabel bebas	Standartdize	t hitung	Probabilita s	Keterangan
	Coefficienis Beta			
X1	0 764	9 329	0 000	Signifik an
X2	0 279	3 405	0 001	Signifik an
Variabel terikat Z				
R : 0,851				
R square (R ²) : 0,725				
Adjusted R square : 0,711				
F hitung : 55,248				
Probabilitas				
Fhitung : 0,000				
e ₁ : 0,289				

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2014

Sebelumnya nilai e₁ diperoleh dari:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,725} = 0,289$$

Berdasarkan tabel 3 maka diperoleh model persamaan jalur sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 0,764 X_1 + 0,279 X_2$$

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,725 yang berarti Insentif Materiil dan Insentif NonMateriil mampu menjelaskan model Motivasi Kerja Karyawan sebesar 72,5% sedangkan sisanya 27,5% dijelaskan oleh variable lain yang tidak ada dalam regresi ini Uraian pengaruh Insentif Materiil terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Insentif Non Materiil terhadap Motivasi Kerja Keryawan adalah sebagai berikut :

Pengaruh Insentif Materiil (X₁) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z) Pada analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel Insentif Materiil (X₁) memiliki nilai probabilitas 0,000

0,05 (α), hal ini berarti bahwa variable Insentif Materiil (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable Motivasi Kerja Karyawan (Z) Nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variabel Insentif Materiil (X1) sebesar 0,7648 dapat disimpulkan bahwa variabel Insentifia Materiil (X1) berpengaruh signifikan terhadap variable Motivasia Kerja Karyawan (Z)

Pengaruh Insentifi Non Materiili (X2) terhadap Motivasi Kerja(Z)

Pada analisis regresi di atas dapat diketahui,bahwa Insentif Non Materiil (X2) memiliki nilai probabilitas= 0,001 0,05 (α),analisis ini berarti bahwa Insentif NonaMateriil (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable Motivasi Kerja Karyawani(Z) Nilai koefisien? beta terstandarisasi,untuk variabel,Insentif NonMateriil (X2) sebesar0,279 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Insentif NonMateriilan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variable Motivasi Kerja Karyawan (Z).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dari penelitian ini bahwa variabel Insentif Materiil berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan dani Hipotesis kedua yaitu bahwa variable Insentif Non Materiil berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumber Rejo Bojonegoro.

Pengaruh Insentif Materiil (X1),Insentif Non Materiil (X2), danMotivasi KerjaiKaryawani(Z) terhadapPrestasiaKerjaoKaryawan (Y)

Berdasarkan tabel 4 koefisienmdeterminasi (R2) adalahhsebesar 0,818 yang berarti Insentif Materiil, Insentif Non Materiil, dan Motivasi Kerja Karyawan mampu menjelaskan model Prestasi Kerja Karyawan sebesar 81,8% sedangkan sisanya 18,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam regresi ini

Tabel 4 Analisis Regresi Insentif Materiil (X₁), Insentif Non Materiil (X₂) dan Motivasi Kerja Karyawan (Z) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

	Standardize d	t hitung	Probabilit as	Keteran gan
--	------------------	----------	------------------	----------------

Varia bel bebas	Coefficien Beta			
X1	0 410	3 470	0 001	Signifi kan
X2	0 232	3 054	0 004	Signifi kan
Z	0 442	3 485	0 001	Signifi kan
Variabel terikat Y				
R : 0,904				
R square (R ²) : 0,818				
Adjusted R square : 0,805				
F hitung : 61,459				
Probabilitas				
Fhitung : 0,000				
e ₂ : 0,195				

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2014

Sebelumnya nilai e₂ diperoleh dari:

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,818} = 0,195$$

Berdasarkan tabel 4 maka diperoleh model persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e_2$$

$$Y = 0,410 X_1 + 0,232 X_2 + 0,442 Z + 0,195$$

Uraian pengaruh untuk masing-masing Insentif Materiil, Insentif Non Materiil dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebagaia berikut :

1. Pengaruh Insentif Materiil (X1) Terhadap Prestasi KerjaKaryawan (Y). Pada analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel Insentif Materiil (X1) memiliki nilai probalitas 0,001 0,05 (α), hal ini berarti bahwa variabel Insentif Materiil (X1) isi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variabel Insentifa Materiil (X1) sebesar 0,410 sehingga dapati disimpulkan bahwa variabel Insentif Materiil (X1)berpengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan.
2. Pengaruh Insentif Non Materiil (X2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).Pada analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa Insentif Non ,Materiil (X2) ,memiliki, „nilai probabilitas(0,004 0,05 (α), hal ini berarti bahwa Insentif Non Materiil (X2) mempunyai

pengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) Nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variable Insentif Non Materiil (X_2) sebesar 0,232 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Non Materiil (X_2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variable Y (Prestasi Kerja Karyawan)

1) Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan (Z) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

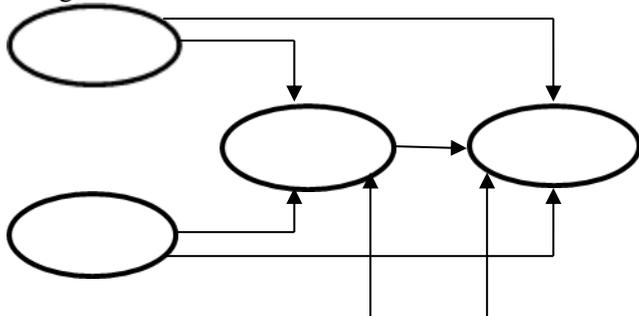
Pada analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel Z (Motivasi Kerja) memiliki nilai probabilitas 0,001 0,05 (α), hal ini berarti bahwa variabel Z (Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan) Nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variabel Z (Motivasi Kerja) sebesar 0,442 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Z (Motivasi Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan)

b. Pengaruh Tidak Langsung Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Non Materiil (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Besar pengaruh tidak langsung Insentif Materiil (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar $0,764 \times 0,442 = 0,337688$ atau dibulatkan menjadi 0,338 Hubungan Insentif Materiil terhadap Prestasi Kerja Karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,410 dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,338

Besar pengaruh tidak langsung antara Insentif Non Materiil (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar $0,279 \times 0,442 = 0,12331$ atau dibulatkan menjadi 0,123 Hubungan Insentif Non Materiil terhadap Prestasi Kerja Karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,232 dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,123

Model lintasan pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut



Gambar 1 Model Lintasan Pengaruh Tidak Langsung

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2014

Keterangan :

β : Koefisien Jalur

p : Probabilitas

Koefien determinan total diukur dengan :

$$R_m^2 = 1 - Pe_1^2 - Pe_2^2 - \dots - Pe_n^2$$

Interprestasi terhadap R_m^2 adalah sama dengan interprestasi koefisien determinai (R^2) pada analisis regresi Untuk model diatas diperoleh koefisien determinasi total :

$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - (0,289^2) - (0,195^2) \\ &= 1 - 0,003 \\ &= 0,997 \end{aligned}$$

Artinya keragaman data dapat dijelaskan oleh model penelitian ini adalah sebesar 0,997 atau 0,997% dengan kata lain informasi yang terkandung dalam kata 99,7% dapat dijelaskan oleh model tersebut, sedangkan 0,3% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat dalam model dan error penelitian ini

Pengaruh tidak langsung variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Non Materiil (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja Karyawan (Z) bisa diperoleh melalui perkalian nilai pengaruh langsung (koefisien beta terstandarisasi) pada masing-masing persamaan

$$\begin{aligned} PTL &= X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y \\ &= \beta_1 \times \beta_5 \\ &= 0,764 \times 0,442 = 0,338 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} PTL &= X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y \\ &= \beta_2 \times \beta_5 \\ &= 0,279 \times 0,442 = 0,123 \end{aligned}$$

Hal ini dapat diartikan bahwa Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Non Materiil (X_2) secara tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja Karyawan (Z) pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro

Tabel 5 Rincian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No	Keterangan	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1	Insentif Materiil terhadap Motivasi Kerja Karyawan	0,764		0,764
2	Insentif Non Materiil terhadap Motivasi Kerja Karyawan	0,279		0,279

No	Keterangan	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
3	Insentif Materiil terhadap Prestasi Kerja Karyawan	0,410	Melalui Motivasi Kerja Karyawan 0,338	0,748
4	Insentif Non Materiil terhadap Prestasi Kerja Karyawan	0,232	Melalui Motivasi Kerja Karyawan 0,123	0,355
5	Motivasi Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan	0,442		0,442

Sumber : Data diolah peneliti, 2014

Tabel 6 Ringkasan Hasil Penelitian

Hipotesis	Hasil
H1 Insentif Materiil berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro	H1 Diterima dikarenakan nilai sig 0,000 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan antara Insentif Materiil terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,764
H2 Insentif Non Materiil berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro	H2 Diterima dikarenakan nilai sig 0,001 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan antara Insentif Non Materiil terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,279
H3 Insentif Materiil berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro	H3 Diterima dikarenakan nilai sig 0,004 0,05 maka terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Insentif Materiil terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,410

H4 Insentif Non Materiil berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro	H4 Diterima dikarenakan nilai sign 0,001 0,05 maka terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Insentif Non Materiil terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,232
H5 Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro	H5 Diterima dikarenakan nilai sign 0,001 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,442

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2014

Pengaruh Insentif Materiil (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro tanggal 12 Mei 2014 menunjukkan bahwa koefisien determinasi total 0,997 yang berarti variabel Prestasi Kerja Karyawan secara 99,7% dipengaruhi oleh variabel Insentif Materiil, Insentif Non Materiil dan Motivasi Kerja Karyawan

Angka beta terstandarisasi sebesar 0,410 menunjukkan bahwa variabel Insentif Materiil mempengaruhi variabel Prestasi Kerja Karyawan Hasil ini berkaitan dengan gambaran umum responden berdasarkan usia karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan paling banyak berusia diantara 34 sampai 36 tahun yang berarti karyawan telah memiliki keluarga dan akan ekonomi meningkat Dengan demikian Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Insentif Materiil

Angka beta terstandarisasi sebesar 0,232 menunjukkan bahwa variabel Insentif Non Materiil mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hal ini berkaitan dengan indikator pada variabel Insentif Non Materiil yaitu penghargaan dan keadaan pekerjaan Dihubungkan dengan pernyataan karyawan dalam menjawab pernyataan kuesioner Jawaban responden pada item pernyataan tentang pujian 4,38, promosi 4,49, kenyamanan ruang kerja 4,53 dan jam kerja sebesar 4,40 Jawab rata-rata responden tersebut sebesar 4,45 atau dapat diartikan

sangat setuju Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Non Materiil mempengaruhi karyawan bagian produksi untuk meningkatkan Prestasi Kerja mereka

Pada analisis regresi pertama menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,725 yang berarti bahwa 72,5% kontribusi variabel Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil mempengaruhi variabel Motivasi Kerja Karyawan Sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi variabel lain Hal ini berkaitan dengan pernyataan Robbin (2007:166) menyebutkan bahwa “kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu”

Pada analisis regresi kedua menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,818 yang berarti bahwa secara 81,8% variabel Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Insentif Materiil, Insentif Non Materiil dan Motivasi Kerja Karyawan Sisanya 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain Hal ini berkaitan dengan pernyataan Manullang (1992:133) yaitu “besar kecilnya prestasi yang diberikan tergantung pada besar kecilnya pemenuhan kebutuhan, oleh karena itu daya perangsang pada karyawan untuk memberikan prestasi yang besar adalah pada pemenuhan kebutuhan karyawan yang bekerja” Selain itu berkaitan pula dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rivai (2009:384) yaitu “insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja”

Pengaruh Insentif Materiil (X_1) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Dari hasil penelitian di UD Riski sumberrejo Bojonegoro menunjukkan bahwa Insentif Materiil yang diberikan kepada karyawan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hal ini ditunjukkan oleh beta terstandarisasi sebesar 0,764 Nilai probabilitas 0,000 yang berarti Insentif Materiil berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan gambaran umum responden tentang usia karyawan yang menunjukkan bahwa usia diantara 34-36 tahun paling dominan Oleh karena itu, karyawan pada usia tersebut telah memiliki keluarga sehingga kebutuhan akan materiil meningkat Jadi pada dasarnya karyawan termotivasi untuk lebih meningkatkan kerjanya karena adanya Insentif Materiil yang diberikan perusahaan

Hal ini juga membuktikan bahwa pengertian Insentif sebagai suatu pendorong atau motivator bagi karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:89) yaitu “Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan organisasi”

Pengaruh Insentif Non Materiil (X_2) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Hasil penelitian pada UD Riski Sumberrejo Bojonegoro menunjukkan bahwa Insentif Non Materiil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Hal ini ditunjukkan oleh beta terstandarisasi sebesar 0,279 dan nilai probabilitas sebesar 0,001 yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif Non Materiil terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hal ini berkaitan dengan indikator pada variabel Insentif Non Materiil yaitu penghargaan dan keadaan pekerjaan Dihubungkan dengan pernyataan karyawan dalam menjawab pernyataan kuesioner Jawaban responden pada item pernyataan tentang pujian 4,38, promosi 4,49, kenyamanan ruang kerja 4,53 dan jam kerja sebesar 4,40 Jawab rata-rata responden tersebut sebesar 4,45 atau dapat diartikan sangat setuju Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Non Materiil yang berkaitan dengan pujian, promosi, kenyamanan ruang kerja dan jam kerja sebagai dorongan atau perangsang selain materiil akan mengkondisikan mental serta keberadaan mereka saat bekerja juga ikut berperan dalam meningkatkan Motivasi Kerja mereka

Berdasarkan hal tersebut di atas menunjukkan bahwa Insentif Non Materiil yang diberikan oleh perusahaan ikut meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan bagian produksi UD ?Riski Sumberrejo Bojonegoro Hal ini membuktikan bahwa pengertian Insentif sebagai suatu pendorong atau motivator bagi karyawan yang dikemukakan oleh Abdulrahman (1991:517) yaitu “Suatu pendorong atau perangsang yang akan memberikan semangat atau perangsang untuk bertindak atau berkorban lebih besar”

Pengaruh Secara Langsung Insentif Materiil (X_1) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro menunjukkan bahwa Insentif Materiil berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hal ini menunjukkan bahwa Insentif Materiil menentukan Prestasi Kerja Karyawan dimana semakin tinggi Insentif Materiil maka semakin tinggi juga Prestasi Kerja Karyawan pada tempat mereka bekerja Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,410 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,001 (0,001 0,05) maka secara parsial variabel Insentif Materiil (X_1) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Selain itu dibuktikan juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ajeng Mahastika tahun 2004 dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” penelitian ini dilakukan pada PG Kebon Agung Malang Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa Insentif Finansial (X_1), Insentif Non Finansial (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang (Y), hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 72,879 dengan probabilitas (Signifikansi F) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak. Selain itu, berdasarkan hasil analisa juga dapat diketahui bahwa besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Insentif Finansial (X_1), Insentif Non Finansial (X_2) ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,708 yang berarti bahwa kemampuan variabel-variabel disiplin kerja (Insentif Finansial, Insentif Non Finansial) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang (Y) adalah sebesar 70,8% sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi variabel lain.

Dari hasil penjelasan di atas menunjukkan bahwa Insentif Materiil berpengaruh pada Prestasi Kerja Karyawan yang berarti bahwa tujuan perusahaan untuk menjaga eksistensinya yaitu dengan menjaga Prestasi Kerja Karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kebijakan Insentif perusahaan sangat penting untuk meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini didukung pernyataan menurut Manullang (1992:133) "Besarnya kecilnya prestasi yang diberikan tergantung pada besarnya pemenuhan kebutuhan, oleh karena itu daya perangsang pada karyawan untuk memberikan prestasi yang besar adalah pada pemenuhan kebutuhan karyawan yang bekerja".

Pengaruh Secara Langsung Insentif Non Materiil (X_2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro menunjukkan bahwa Insentif Non Materiil mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat Insentif Non Materiil yang diterima karyawan akan berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan yang tinggi pula. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,232 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,004 ($0,004 < 0,05$) maka secara parsial variabel Insentif Non Materiil (X_2) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ajeng Mahastika tahun 2004 dengan judul "Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" penelitian ini dilakukanasiapadambPGmhKebon\aiAgunganMalang. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa Insentif Finansial (X_1), Insentif Non Finansial (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang (Y), hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 72,879 dengan probabilitas (Signifikansi F) sebesar 0,000 (p

$< 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak. Selain itu, berdasarkan hasil analisis juga dapat diketahui bahwa besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Insentif Finansial (X_1), Insentif Non Finansial (X_2) ditunjukkan dari nilai *Adjusted Square* yaitu sebesar 0,708 yang berarti bahwa kemampuan variabel disiplin kerja (Insentif Finansial, Insentif Non

Finansial) secara bersama memberikan kontribusi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang (Y) adalah sebesar 70,8% sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi variabel lain.

Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan perlu adanya prestasi kerja yang tinggi pada karyawan. Dan untuk mewujudkannya dapat dilakukan dengan pemberian Insentif Non Materiil untuk mendukung Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan Sarwoto, (2011:141) "Insentif sebagai suatu sarana motivasi dapat diberikan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk berprestasi dalam organisasi".

Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan (Z) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian di UD Riski Sumberrejo Bojonegoro menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan menentukan Prestasi Kerja Karyawan. Semakin tinggi Motivasi Kerja Karyawan maka semakin tinggi juga Prestasi Kerja Karyawan pada tempat mereka bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2007:166) yaitu "Kesiapan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu".

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil *mean* dalam tabel distribusi frekuensi variabel dalam penelitian ini diketahui bahwa jawaban responden tentang Insentif Materiil dan Motivasi Kerja Karyawan masuk dalam kategori sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif Materiil mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro.
2. Hasil dari uji hipotesis menyatakan bahwa variabel Insentif Non Materiil berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelayanan Insentif Non Materiil pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja Karyawan.

3. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Insentif Materiil berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Dapat diartikan bahwa Insentif Materiil yang diberikan oleh UD Riski Sumberrejo Bojonegoro kepada karyawan bagian produksi secara langsung dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan
4. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Insentif Non Materiil berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Dapat diartikan bahwa Insentif Non Materiil secara langsung dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro
5. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja Karyawan mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro

- Mangkunegara A A Anwar Prabu 2009, *Managemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manullang 1992 *Managemen Personalia*, Ghalia, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithhzal 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, S P 2007 *Teori Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi* Alih Bahasa: Yusuf Udaya Jakarta: Arcan
- Sarwoto 2011 *Dasar-dasar Organisasi dan Managemen* Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang P 2003 *Manajemen Sumber daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan 2006 *Metode Penelitian Survei* Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia (Anggota IKAPI)
- Sugiyono, 2010 *Metodologi Penelitian Bisnis* Bandung: Alfabeta

Saran

1. Pelayanan Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil pada karyawan bagian produksi UD Riski Sumberrejo Bojonegoro sudah baik, tetapi perusahaan diharapkan untuk meningkatkan pelayanan Insentif Materiil khususnya mengenai jaminan hari tua pensiun pesangon agar semakin memperkuat Motivasi Kerja Karyawan dan menghasilkan Prestasi Kerja Karyawan
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan, diharapkan ?hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrahman, Ec, A 1991 *Ensiklopedia Ekonomi, Keuangan dan Perdagangan* Jakarta: Pradya Paramita
- Ajeng Mahastika, 2004, *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Skripsi Universitas Brawijaya Malang
- Dharma, Agus 2003 *Manajemen Prestasi Kerja* Jakarta: CV Rajawali
- Handoko, T Hani 2010 *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta Bumi Akasara